



REPÚBLICA DOMINICANA

# MEMORIA INSTITUCIONAL

---

AÑO 2024



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

---

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

# MEMORIA INSTITUCIONAL

---

AÑO 2024



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

---

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

# **TABLA DE CONTENIDOS**

## Memoria Institucional 2024

I.	RESUMEN EJECUTIVO .....	5
II.	INFORMACIÓN INSTITUCIONAL .....	10
	2.1 Marco filosófico institucional .....	10
	2.2 Base Legal.....	12
	2.3 Estructura Organizativa .....	18
	2.4 Planificación Estratégica Institucional.....	21
III.	RESULTADOS MISIONALES .....	23
IV.	RESULTADOS DE LAS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO.....	178
	4.1 Desempeño Administrativo y Financiero .....	178
	4.2 Desempeño de los Recursos Humanos .....	179
	4.3 Desempeño de los Procesos Jurídicos .....	192
	4.4 Desempeño de Tecnología .....	192
	4.5 Desempeño del Sistema de Planificación.....	194
	4.6 Desempeño del Área de Comunicaciones.....	198
V.	SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL.....	211
	5.1 Nivel de la satisfacción con el servicio .....	211
	5.2 Nivel de cumplimiento acceso a la información .....	211
	5.3 Resultados sistema de quejas, reclamos y Sugerencias	212
	5.4 Resultados mediciones del portal de transparencia .....	213
VI.	PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO .....	216
VII.	ANEXOS .....	219



## PRESENTACIÓN

---

### Memoria Institucional 2024

El Ministerio de Administración Pública presenta a través de su Memoria Anual, el resultado de todo su accionar durante el año 2024, a los fines de rendir cuenta a las autoridades del Gobierno Nacional y la ciudadanía, sobre el esfuerzo que hemos venido realizando como Institución, en procura de implementar los mecanismos necesarios para la profesionalización de la Función Pública en los organismos del Estado, 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 brinda al ciudadano.

Esta Memoria Anual evalúa el funcionamiento general del Ministerio, así como los procesos y resultados del desempeño durante el presente año de ejecución presupuestaria, y se resumen las principales actividades de la Institución con el objetivo de que puedan conocerse sus logros y el impacto de sus políticas.

Para la elaboración de este documento, se han considerado los logros 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.

El Ministerio de Administración Pública ha elaborado esta memoria, en consonancia con las directrices trazadas por el excelentísimo señor Presidente de la República, Lic. Luís Abinader Corona, y es resultado de la ardua labor del equipo MAP.



## I. RESUMEN EJECUTIVO

---

### Memoria Institucional 2024

El Ministerio de Administración Pública siguiendo los lineamientos establecidos por el Gobierno de la República, en el marco de la Reforma del Estado y la Agenda Digital, ha concentrado sus esfuerzos en el desarrollo de: el Plan General de Reforma de la Administración Pública, el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) y el de Evaluación de Desempeño Institucional (EDI), y finalmente el programa Burocracia Cero para la mejora de servicios públicos.

Nuestras metas se encuentran delineadas en los ejes estratégicos de Fortalecimiento Institucional, Organización y Funcionamiento de la Administración Pública y el eje de Profesionalización de los Servidores Públicos, para lo cual, el Ministerio contó con asignación presupuestaria de RD\$ 816,445,217.00, de los cuales fueron ejecutados RD\$ 760,135,904.36, representado un 93.10% de cumplimiento.

#### **Reforma y Modernización de la Administración Pública**

En cuanto a las Reformas de los Sectores Priorizados se ha elaborado un borrador de decreto en el Sector Agropecuario, para integrar el sistema nacional de sanidad e inocuidad de los alimentos, el cual fue



discutido con el Ministerio de Agricultura, y remitido por este a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo.

Para el Sector Salud Pública y Asistencia Social, fue firmado el Acuerdo Marco entre Salud Pública y el Servicio Nacional de Salud.

En el Sector Educación, se realizó el taller de Reforma y Modernización del Sistema Educativo con el objetivo de consensuar las informaciones recolectadas en la Matriz de Diagnóstico de Capacidades Institucionales. Es importante, indicar que, a raíz de las fusiones, absorciones y eliminaciones anunciadas por el Poder Ejecutivo, el viceministerio de Reforma y Modernización ha tenido una intervención preponderante en la coordinación y revisión de las propuestas normativas que serán emitidas.

A continuación, avances alcanzados en los instrumentos legales en el marco de la Reforma y Modernización de la Administración Pública:

- Decreto núm. 636-24 de fecha 7 de noviembre de 2024. Supresión de la Comisión Internacional Asesora de Ciencia y Tecnología.
- Decreto núm. 637-24 de fecha 7 de noviembre de 2024. Supresión de la Comisión Presidencial para la Modernización y Seguridad.
- Decreto núm. 640-24 de fecha 11 de noviembre de 2024. Supresión del Consejo Nacional de Población y Familia (CONAPOFA).



- Revisión de la propuesta de anteproyecto de Ley que modifica las leyes orgánicas de educación números 66-97 y 139-01. En virtud de la fusión de ambas instituciones, la revisión del proyecto se encuentra supeditado a los avances de las comisiones creadas.

### **Calidad de los Servicios Públicos:**

Mediante el programa Burocracia Cero fueron simplificados 27 trámites, que se encuentran agrupados en las instituciones siguientes: Ministerio de Interior y Policía, Ministerio de Relaciones Exteriores (Consulado de Miami), Instituto Postal Dominicano y la Comisión Nacional de Espectáculos Públicos.

En otro orden, se emitieron un total de **66** resoluciones de Carta Compromiso, pertenecientes a nuevas aprobaciones y renovaciones, en diferentes versiones, completando un total de **146** Cartas Compromiso al Ciudadano activas dentro del programa.

- En cuanto al Sistema de Monitoreo de la Gestión Pública, en la actualidad tenemos ciento ochenta y cinco (185) Entes y Órganos de la Administración Pública, en conjunto han logrado alcanzar niveles que reflejan la efectividad del sistema, al corte del segundo semestre de este año, muestra que el 70% alcanzó el nivel de Objetivo Logrado, el 12% se mantiene en el nivel de Avance Significativo y un 18%, aún permanecía en Poco o Ningún Avance y la mayoría de ellos, con puntuaciones mínimas.



- El Servicio Nacional de Salud (SNS) y el Ministerio de Administración Pública (MAP), pusieron en marcha desde mayo 2023 la tercera fase del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública, “SISMAP Salud- Módulo Centros Hospitalarios”, con la medición de 100 Centros Hospitalarios. 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.

- En el SISMAP Municipal se monitorea trescientos noventa y tres (393) Gobiernos Locales, representando el 100% que incluye ciento cincuenta y ocho (158) ayuntamientos y doscientas treinta y cinco (235) juntas de distritos municipales.

### **Profesionalización de la Función Pública:**

En el marco de la ejecución de los 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 alcanzados son los siguientes:

- Asesoría, acompañamiento, seguimiento, monitoreo en la realización de 89 Concursos Públicos para ocupar 108 Plazas de 73 cargos de Carrera Administrativa General en 24 instituciones (MA, MIREX, MSP, MIVED, MIMARENA, MITUR, ONE, SGN, INDOCAL, ANAMAR, MNHN, INAPA, ONDA, IDAC, ISFODOSU,



TSS, INCORT, INDRHI, DIGECOG, DGDF, IDEICE, JBN, INM, CAASD).

- En cuanto a los servidores ingresados a carrera Administrativa General, corresponde un total de 263 servidores, de 72 entes y órganos, 78 resoluciones emitidas. MEPyD, Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES, Tesorería de la Seguridad Social, Oficina Nacional de Estadística, Ministerio de Relaciones Exteriores, Bienes Nacionales, Migración, entre otras.

### **Fortalecimiento Institucional**

- 30 instituciones del Gobierno Central y Descentralizado cuentan con escalas salariales revisadas y validadas por el MAP, lo que representa un 100% de la meta anual definida, correspondiente a 30 escalas salariales revisadas y aprobadas en entes y órganos del Gobierno Central en el Distrito Nacional y Provincia Santo Domingo. Durante el año 2024, se aprobaron 16 escalas salariales correspondientes a instituciones del Gobierno Central y Descentralizada.

### **Evaluación del Desempeño Institucional (EDI)**

Como resultado de la implementación de la Evaluación del Desempeño institucional en 45, Entes y Órganos Priorizados en esta primera etapa, contamos con 12 instituciones por encima de un 80%, en la puntuación del ranking EDI, correspondiente al primer semestre 2024.



## II. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

---

### 2.1 Marco filosófico institucional

---

#### **a. 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.

#### **b. Visión**

Ser reconocido como órgano rector del fortalecimiento institucional y a 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.

#### **c. Valores**

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 del 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.



## 2.2 Base Legal

---

El Ministerio de Administración Pública, es el órgano rector del empleo público, y de los distintos regímenes previstos por la Ley de Función Pública 41-08. Creado para propiciar y garantizar el más alto nivel de efectividad, calidad y eficiencia de la función pública del Estado y asignar el respeto de los derechos de los servicios públicos en el completo marco de la Ley.

A través de la Ley 41-08, de Función Pública del 16 de enero de 2008, el Ministerio de Administración, regula las relaciones de trabajo de las personas designadas por autoridad competente para desempeñar los cargos presupuestados para la realización de funciones públicas en el Estado, los municipios y las entidades autónomas, en un marco de profesionalización y dignificación laboral de sus servidores.

Se ampara en la Ley 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, de fecha 25 de enero de 2012, que 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 la misma.

El 12 de agosto de 2021, con la Ley Núm.167-21 de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites se define y articulan las



políticas públicas dirigidas a la mejora regulatoria y la simplificación de trámites administrativos. Con la misma se promueve la simplificación de los procesos administrativos, por medio de la estandarización de procesos y optimización de los servicios, mejorándolos y disminuyendo los plazos y costos de tramitación.

Su base legal y normativas generales se encuentran han sido fundamentadas en:

-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. 200-04 de Libre Acceso a la Información, de fecha 28 de julio del 2004 y su Reglamento de Aplicación.

-Ley Núm. 423-06, Orgánica de Presupuesto para el Sector Público, de fecha 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, de fecha 16 de agosto de 2016.

-Ley Núm. 247-12, Orgánica de Administración Pública, de fecha 17 de julio de 2012.

-Ley Núm.105-13 de Regulación Salarial del Estado, de fecha 8 de agosto de 2013.



-Ley Núm. 107-13, de Procedimientos Administrativos, de fecha 8 de agosto de 2013.

-Decreto Núm. 538-03, 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, de fecha 4 de junio del 2003.

-Decreto Núm. 668-05, que declara de interés nacional la Profesionalización de la Función Pública y la aplicación integral de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, del 12 de diciembre del 2005.

-Decreto Núm. 558-06, que crea el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), de fecha 21 de noviembre del 2006.

-Decreto Núm. 211-10 que declara de carácter obligatorio la aplicación del Modelo CAF, Marco Común de Evaluación en la Administración Pública.

-Decreto Núm. 273-13, que establece el Reglamento sobre la Evaluación del Desempeño Institucional y deroga el Decreto Núm. 423-12, de fecha 13 de septiembre de 2013.

-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 11 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 algo interés nacional la reforma y modernización del sector salud e instruye al MAP hacer 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



-Decreto Núm. 343-22, que crea e integra la Comisión para el Cumplimiento de Declaraciones Juradas de Patrimonio de los Funcionarios y Servidores Públicos, de la cual el MAP es miembro, del 6 de julio de 2022.

-Resolución Núm. 05-09, que modifica el Instructivo para el Análisis y Diseño de Estructuras Organizativas en el Sector Público, de fecha 4 de marzo del 2009.

-Resolución Núm. 18-2012, 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 de Calidad Interna. También fue creada la División de Carrera Administrativa Municipal, de fecha 20 de abril del 2012,

-Resolución Núm. 83-2012, mediante la cual se aprobó el Plan Estratégico del MAP 2012-2016, del 25 de abril de 2012.

-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, sobre la Carta Compromiso del MAP, de fecha 6 de septiembre de 2012.

-Resolución Núm. 198-2012, que aprueba la Estructura Organizativa de transición del Ministerio de Administración Pública (MAP), de fecha 6 de septiembre de 2012.



-Resolución Núm. 42-2013, que aprueba unva nueva estructura organizativa del Ministerio de Administración Pública (MAP), de fecha 11 de octubre de 2013.

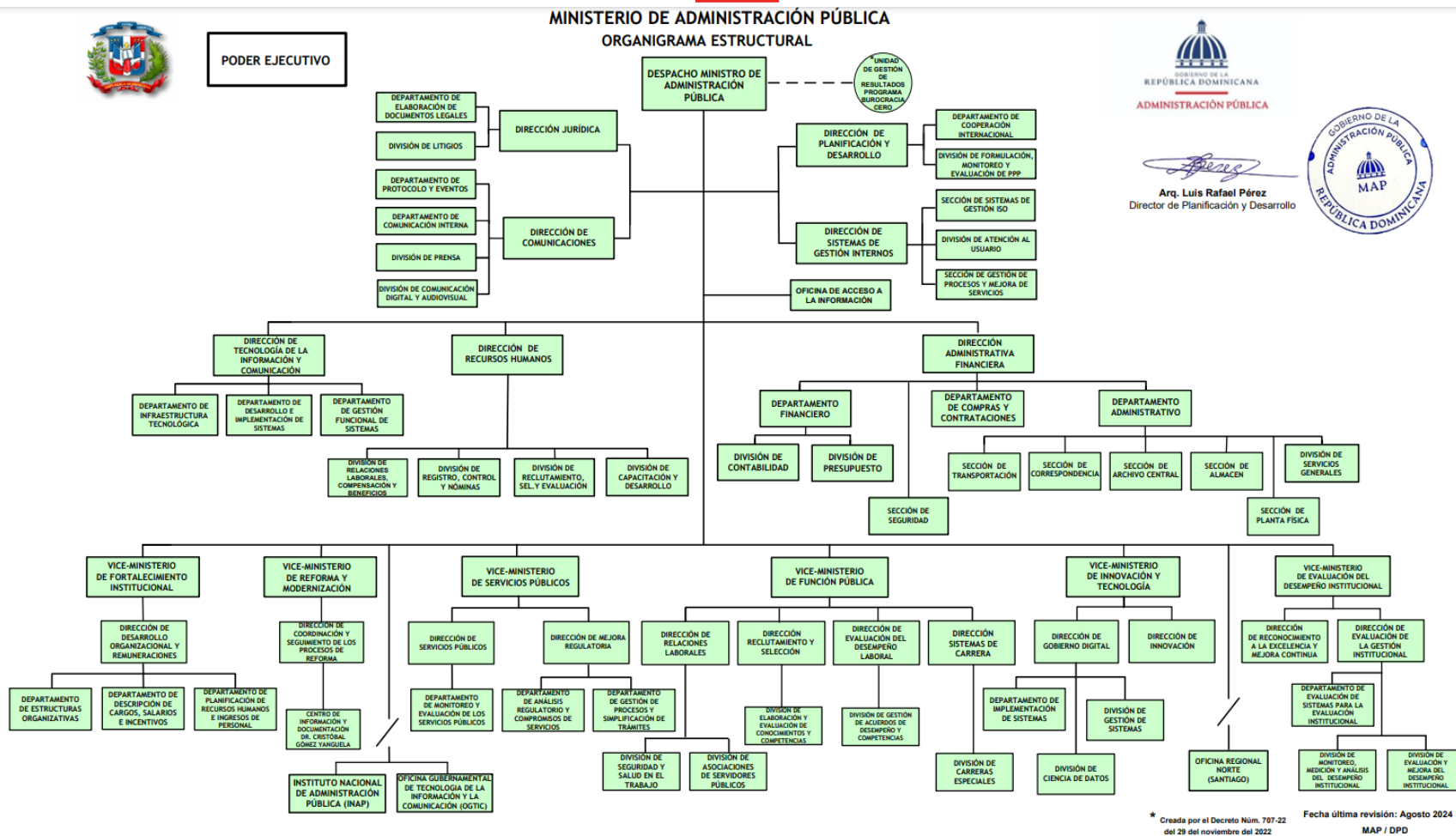
-Resolución Núm. 51-2013, que aprueba los Modelos de Estructuras de las Unidades de TICs.

-Resolución Núm. 02-2014, que asigna funciones de manera transitoria para la Dirección de Simplificación de Trámites, de fecha 28 de enero del 2014.

-Resolución Núm. 231-2022, que modifica la estructura organizativa del Ministerio de Administración Pública (MAP).



## 2.3 Estructura Organizativa



<b>LISTADO DE FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>		
<b>Nombres</b>	<b>Cargo</b>	<b>Área</b>
Lic. Sigmund Freund	Ministro	Despacho
Sr. Elvis Alexis Muñoz	Viceministro	Viceministerio de Fortalecimiento Institucional
Sr. Armando José Manzueta	Viceministro	Viceministerio de Innovación y Tecnología
Licda. Sheyla Del Alba Castillo Núñez	Viceministra	Viceministerio de Reforma y Modernización del Estado
Ing. Hadeline Rosa Matos Castillo	Viceministra	Viceministerio de Evaluación de Desempeño Institucional
Licda. Grey Josefina Peña	Viceministra	Viceministerio de Función Pública
Alan Jiménez Martínez	Viceministro	Viceministerio de Servicios Públicos
Arq. Virna Lissi Peña Mustafá	Directora	Dirección de Desarrollo Organizacional y Remuneraciones
Dra. Mariza de la Cruz Hernández	Directora	Dirección de Relaciones Laborales
Licda. Leslie De León Figueroa	Directora	Dirección de Reconocimiento a la Excelencia y Mejora Continua
Licdo. Sebastián Saviñón	Director	Dirección Jurídica
Licda. Nazareth de Moya	Directora	Dirección de Recursos Humanos
Licdo. Huáscar Ramírez	Director	Dirección Administrativa y Financiera
Licda. Fanny Bello	Director Interino (a)	Dirección de Sistemas de Carrera
Arq. Luis Rafael Pérez	Director	Dirección de Planificación y Desarrollo
Lic. Ángel Jiménez Mateo	Director	Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral
Lic. Jorge De Castro	Director	Dirección de Mejora Regulatoria y de los Servicios Públicos



LISTADO DE FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
Issac Vásquez Montilla	Director	Director de Innovación
Ing. Hugo Enrique Martínez Quiñonez	Director	Dirección de Gobierno Electrónico
Laura Díaz	Directora	Dirección de Coordinación y Seguimiento de los Procesos de Reforma
Lic. Francisco Alberto Sánchez Gastón	Director	Dirección de Sistemas de Gestión Internos
Dr. Luis Emilio Montás Lugo	Director	Dirección de Reclutamiento y Selección
Ing. Hugo Eduardo Guzmán Bello	Director	Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional
Ing. José Dolores Mejía Almánzar	Director	Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación
Licda. Elaine Nivar	Directora	Dirección de Comunicaciones
Licdo. Ruddy Ramos	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
Ing. Joohny Buenaventura Andújar Gil	Encargado	Departamento de Desarrollo e Implementación de Sistemas
Licda. Lizarda Janet Yrizarri Tejeda	Encargada	Departamento Financiero
MA. Johana Guerrero Carrero	Encargada	Departamento de Análisis Regulatorio y Compromisos de Servicios
Lic. Greidys Joel Roa Chalas	Encargado	Departamento de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos
Lic. Francis Sánchez	Encargado	Departamento De Gestión de Procesos y Simplificación de Tramites
Lic. Milagros Elizabeth Arias	Encargada Interina	Departamento de Planificación de Recursos Humanos e Ingresos
Carmen Pujols	Encargada Interina	Departamento de Estructura Organizativa
Ilonka Martínez	Encargada Interina	Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos



## 2.4 Planificación Estratégica Institucional

---

El Plan Estratégico 2024-2028 del Ministerio 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 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.



### III. RESULTADOS MISIONALES

---

Memoria Institucional 2024

#### **Eje de Profesionalización Pública**

Entre los logros alcanzados en el eje de Profesionalización Pública, se pueden mencionar lo alcanzado en la Dirección de Reclutamiento y Selección de Personal, vía la realización de concursos públicos para ocupar cargos de Carrera Administrativa General y Municipal en la Administración Pública y son los siguientes:

- Asesoría, acompañamiento, seguimiento, monitoreo en la realización de 89 Concursos Públicos para ocupar 108 Plazas de 73 cargos de Carrera Administrativa General en 24 instituciones (MA, MIREX, MSP, MIVED, MIMARENA, MITUR, ONE, SGN, INDOCAL, ANAMAR, MNHN, INAPA, ONDA, IDAC, ISFODOSU, TSS, INCORT, INDRHI, DIGECOG, DGDF, IDEICE, JBN, INM, CAASD).
- 114 candidatos seleccionados desde el Registro de Elegibles de concursos públicos realizados para ocupar 114 plazas, de 36 cargos vacantes, en 52 instituciones (BNPHU, CAASD, CEIZTUR, CERTV, CGR, CNC, CONAPE, CONIAF, DGA, DGM, DGP, DIGECOG, DIGEGA, DIGEIG, DIGEPRES, IAD, IDAC, IDIAF, IDOPPRIL, INABIE, INABIMA, INAP, INAPA, INESDyC, INESPRES, INAFOCAM, INM,



ISFODOSU, INDOMET, INDRHI, MA, MAP, MEM, MEPyD, MESCyT, MICM, MICULTURA, MIMARENA, MIP, MIREX, MSP, MIVED, MOPC, MT, OGTIC, ONAPI, ONDA, ONE, ONESVIE, PROCOMPETENCIA, PROMESE/CAL, TSS).

- Acompañamiento, seguimiento, monitoreo en la evaluación de 4,262 candidatos en Evaluación de Conocimientos, en 28 instituciones (INAPA, ONDA, ISFODOSU, TSS, INABIE, CAASD, MINPRE, MIREX, ONE, MIVHED, SGN, IDAC, TSS, MITUR, MIMARENA, DIGERA, INDOCAL, MSP, MA, DGDF, DIGECOG, INDRHI, IDEICE, ANAMAR, INCORT, INM, MNHN).
- 1,177 candidatos/as en Evaluación de Competencias en 30 instituciones (ANAMAR, CAASD, DGDF, DIGERA, DIGECOG, MNHN, MINPRE, MESCyT, MIVED, MJ, MA, MSP, MITUR, MIMARENA, MIREX, IDEICE, INCORT, INDRHI, INM, IDIAF, IAD, INABIE, INDOCAL, INDRHI, INAPA, ISFODOSU, ONDA, ONE, SGN, TSS).
- 86 integrantes de Oficinas de RRHH de 43 Entes y Órganos, capacitados en 1 Charla acerca de Reclutamiento y Selección de personal en la administración pública/ CONCURSA. (AAAA, AN, BBB, CAASD, CCCC, CGR, CJPD, CND, CODOPESCA, ODF, DGA, DGAPP, DGCP, DGM, DGMINERIA, DIECOM, DIGECOG, DIGEIG, DIGEPRES, DIGERA, IDAC, DGP, IDIAF, IIBI, INABIE, INAFOCAM,



INAP, INDOCAFE, INPOSDOM, LMD, MA, MAPRE, MEM, MEPyD, MICM, MIDEREC, MIMARENA, MIP, MIREX, MITUR, MJ, MMUJER, MOPC, MSP, OGTIC, ONE, PROCONSUMIDOR, SGN, SNS, TSS).

- 30 integrantes de Oficinas de RRHH de 7 Ayuntamientos Municipales y Juntas Distritales capacitados en 1 Charla acerca de Reclutamiento y Selección de personal en la administración pública/ CONCURSA. (Ayto. ADN, San José de Ocoa, Villa Magnate, Salcedo, Moca, Bánica, Higüey, El Pino, Villa Tapia, San Pedro Macorís, La Vega, Santiago, Bani. JD: Quita Sueño, Los Botados).

En lo que se refiere a los servidores públicos incorporados al Sistemas de Carrera Administrativa General y la Carrera Administrativa Municipal, sus principales resultados son los siguientes:

- 129 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. 7,939 servidores y funcionarios capacitados. Ministerio de Salud, DIGECOG, Comisión de Defensa Comercial, INABIMA, Instituto Duarte, CODOPESCA, Dirección General de Presupuesto, Sistema 9-1-1, Corporación de Alcantarillado de Boca Chica, Departamento Aeroportuario, Junta de Aviación Civil, Oficina Nacional de Derecho de Autor, ANAMAR,



Lotería Nacional, Comedores Económicos, Desarrollo Fronterizo, Consejo de Coordinación de Zona.

- 263 servidores ingresados a carrera administrativa general de 72 entes y órganos, 78 resoluciones emitidas. Entre las instituciones citamos: MEPyD, Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES, Tesorería de la Seguridad Social, Oficina Nacional de Estadística, Ministerio de Relaciones Exteriores, Bienes Nacionales, Migración, Ministerio de Administración Pública, Ministerio de Agricultura, Ministerio de la Vivienda, IDAC, INTRANT, INAPA, CAASD, ISFODOSU, Medio Ambiente, Consejo de la Persona Envejeciente, Administración General de Bienes Nacionales, Ministerio de Medio Ambiente, Promese Cal. Ministerio de la Vivienda, entre otros.

- 181 emisión de nombramientos provisionales a candidatos ingresados por concurso, en órganos y entes, 100 resoluciones para cubrir periodo probatorio. Entre las instituciones están: INESPRES, PROCONSUMIDOR, Industria y Comercio, Desarrollo Fronterizo, IDAC, TSS, ISFODOSU, CONAPE, CONADIS, ONE, IDAC, INAPA, Dirección de Aduanas, Ceiztur, MESCyT, Presidencia, MICM, INABIE, IAD, IDIAF, Inesdyc, Contraloría, Presupuesto, entre otros.

- 229 servidores nombrados en periodos probatorios de la carrera sanitaria. 9 resoluciones emitidas.



- 8,101 servidores nombrados en periodo probatorios de la carrera docente y 5 resoluciones emitidas.
- 1,488 gestión de servicios en el Sistema de correspondencia de solicitudes diversas (S4).
- 1,100 emisión de opiniones técnicas sobre temas de carrera, durante el año correspondiente.
- 100 diagnósticos sobre la Gestión de la Carrera revisados y validados de igual número de órganos y entes, indicador SISMAP actualizado.
- 119 certificaciones de Estatus de Carrera emitidas en el periodo.
- 1 encuentro con responsables de Recursos Humanos de 50 entes y órganos para la socialización de los servicios y procesos de la Dirección.
- 3 reglamentos y políticas de carreras especiales revisadas y opinadas. Dirección de Alianzas Público-Privadas, Carrera Profesoral de ISFODOSU, Carrera Sanitaria.
- 12 reuniones de participación en mesa técnica para el acompañamiento al ISFODOSU para la implementación de la Carrera Especial Profesoral.
- 10 reuniones de participación en mesa técnica sobre reglamento de Carrera Sanitaria (Ministerio de Salud).



En relación con la Dirección de Relaciones Laborales, del Viceministerio de Función Pública, de este Ministerio de Administración Pública, es responsable de implantar y desarrollar el Sub-Sistema de Relaciones Laborales, a través de las oficinas de Recursos Humanos de los entes y órganos de la Administración Pública, a fin de fortalecer la capacidad en materia de gestión de las relaciones humanas y sociales. Para garantizar el alcance de dicho objetivo, desarrolla acciones concernientes a la asesoría y monitoreo sobre el Régimen Laboral en el Sistema de Función Pública, sensibilización sobre Régimen Ético y Disciplinario de los servidores públicos, contenido en la Ley núm. 41-08 de Función Pública y el Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública, emisión de opiniones y consultas sobre el Régimen Laboral de los Servidores Públicos, Emisión de opiniones de Cálculos de Beneficios Laborales y en el caso de los Gobiernos Locales sin descentralización de firmas de los Cálculos de Beneficios Laborales, se ofrece el servicio directo de emisión de los mismos, Resolución de Conflictos en Comisión de Personal, Registro de Asociaciones de Servidores Públicos, Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública, atender las reclamaciones laborales, entre otras. Con estas acciones contribuimos con las actividades plasmadas en el Plan Operativo Anual (POA), aliadas a los ejes estratégicos de Profesionalización de la Función Pública y Organización y Funcionamiento de la



Administración Pública, las que cumplen la misión, visión y valores institucionales.

**a. Charla del Régimen Ético y Disciplinario, contenido en la Ley núm. 41-08 de Función Pública y el Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública, para los entes y órganos del Estado solicitantes vía Recursos Humanos y áreas afines.**

- Durante el año 2024, la Dirección de Relaciones Laborales ha impartido un total de doscientos noventa (290) charlas, tanto virtuales (zoom meeting, google meet), como presenciales, donde fueron sensibilizados un total de 35,510 servidores públicos, los cuales pertenecen a 167 entes y órganos centralizadas, descentralizadas y municipales, de las que podemos mencionar: Ministerio de Educación, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Interior y Policía, Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Salud Pública, Ministerio Administrativo de la Presidencia, Ministerio de Administración Pública, Servicio Nacional de Salud, Dirección General de Minería, Defensa Civil, Dirección General de Pasaportes, Lotería Nacional, Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, Instituto de Educación Superior en Formación Diplomática y Consular, Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil, Centro Tecnológicos



Comunitarios, Instituto Técnico Superior Comunitario, Programa SÚPERATE, Instituto Tecnológico de Las Américas, Fondo Nacional para el Medio Ambiente y Recursos Naturales, Centro de Operaciones de Emergencia, Junta de Aviación Civil, Oficina Nacional de Derecho de Autor, Hospital Materno Dr. Reynaldo Almánzar, Hospital Materno San Lorenzo de Los Mina, Hospital Pediátrico Dr. Robert Reid Cabral, Junta de Distrito Municipal El Limón, Ayuntamiento Municipal de Santiago, Ayuntamiento Municipal del Distrito Nacional, Ayuntamiento Municipal el Factor, Ayuntamiento Municipal Las Guaranas, entre otros.

La socialización y difusión de los derechos, deberes, Régimen Ético y Disciplinario de los servidores públicos, previsto en la Ley núm. 41-08 de Función Pública y Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública, ha tenido resultados positivos en la gestión del conocimiento, tanto de las autoridades, como de los servidores públicos.

A continuación, presentamos la cantidad de Charlas del Régimen Ético y Disciplinario de los Servidores Públicos, impartidas en este año 2024 y la cantidad de servidores públicos capacitados, distribuidos por mes; este último incrementó en un 28.13% con relación a la cantidad de servidores públicos capacitados en el año 2023 (que fue de 27,716 servidores públicos), lo que se traduce en un mayor fortalecimiento de la Función Pública.



**CHARLAS DEL RÉGIMEN ÉTICO Y DISCIPLINARIO,  
CONTENIDO EN LAS NORMAS DE FUNCIÓN PÚBLICA**

<b>Mes</b>	<b>Charlas realizadas</b>	<b>Cantidad de instituciones capacitadas</b>	<b>Cantidad de Servidores Públicos</b>
<b>Enero</b>	11	11	794
<b>Febrero</b>	27	27	2,228
<b>Marzo</b>	26	19	3,669
<b>Abril</b>	21	14	2,593
<b>Mayo</b>	24	15	3,445
<b>Junio</b>	33	19	4,898
<b>Julio</b>	51	24	5,723
<b>Agosto</b>	41	14	5,784
<b>Septiembre</b>	32	14	4,370
<b>Octubre</b>	15	8	1,079
<b>Noviembre</b>	7	1	810
<b>Diciembre</b>	2	1	110
<b>TOTAL</b>	<b>290</b>	<b>167</b>	<b>35,510</b>

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

- Las Oficinas de Recursos Humanos de cada ente u órgano de la Administración Pública, donde se realizaron desvinculaciones de servidores públicos, conforme a las causales previstas en la Ley de



Función Pública, han remitido a este Ministerio de Administración Pública, durante el año 2024, un total de 41,090 hojas de Cálculos de Beneficios Laborales, las cuales han sido generadas a través de nuestro Sistema de Reclamación Laboral (RECLASOFT), y posteriormente, validados por la Dirección de Relaciones Laborales de este Ministerio, en el plazo comprometido, mediante 2,329 oficios de opiniones.

Entre las instituciones que durante este año 2024, han tramitado la emisión de Cálculos de Beneficios Laborales y culminado el proceso de validación, se encuentran: Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Educación, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Interior y Policía, Ministerio de Turismo, Ministerio de Trabajo, Servicio Nacional de Salud, Dirección General de Contrataciones Públicas, Instituto Dominicano de Aviación Civil, Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados, Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia, Instituto Agrario Dominicano, Lotería Nacional, Oficina Nacional a la Defensa Pública, entre otras, lo cual consolida el nivel de cumplimiento del plazo, de los noventa (90) días, establecido en el artículo 63 de la Ley de Función Pública, para hacer efectivos los pagos.

Sin embargo, este Ministerio de Administración Pública, a fin de asegurar una gestión más eficiente y ágil en el proceso de pago de los beneficios laborales, procurando que se cumplan los plazos



establecidos en la Norma de Función Pública, emitió la Resolución núm. 316-2024, de fecha 19 de septiembre del 2024, que dispone la descentralización de la aprobación de cálculo de Beneficios Laborales, a favor de los funcionarios y servidores públicos, la cual entró en vigencia el 19 de octubre del presente año, así como, la Circular núm. 016557, de fecha 23 de octubre del 2024. Dicha resolución, puntualizada en la referida circular impacta a 228 entes y órganos del Estado, simplificando todo el proceso, no obstante, este Ministerio tiene la facultad de fiscalizar la validación de los cálculos de beneficios, a través del Sistema de Reclamación Laboral (RECLASOFT) o cualquier otra vía, cuando corresponda, con el objetivo de garantizar los derechos de los servidores públicos.

- Durante el año 2024, se le dio continuidad al proyecto de Descentralización de firmas para los Cálculos de Beneficios Laborales del Sistema de Reclamación Laboral (RECLASOFT) al nivel municipal, donde se capacitaron en el uso de dicho Sistema 18 Gobiernos Locales, entre los que podemos mencionar a los Ayuntamientos Municipal de: La Romana, Santiago, El Factor, Baitoa, Las Salinas, Yaguata, Rancho Arriba de Ocoa, Bayaguana, Sabana Larga, San José de Ocoa, Cevicos, San Cristóbal; y las Juntas Distrito Municipal de: Quita Sueño de Haina, Las Lagunas de Moca, Villa Fundación, Guayabal Antonio Guzmán Fernández, Tireo, para un total acumulado de 45 Gobiernos Locales, los cuales se encuentran gestionando la emisión de los cálculos de beneficios laborales de sus servidores públicos desvinculados, donde cada directivo de las áreas



de Recursos Humanos, y Financiera firman dichos cálculos, para su posterior pago, lo que evita el desplazamiento de los servidores públicos desvinculados al Ministerio para gestionar directamente el cálculos de sus beneficios laborales y eficientizando todo el proceso.

- En cuanto a las instituciones del Gobierno Central y parte del descentralizado, en 2024, la Dirección de Relaciones Laborales de este Ministerio de Administración Pública logró aumentar la Descentralización de firmas para los Cálculos de Beneficios Laborales del Sistema de Reclamación Laboral (RECLASOFT), para un acumulado de 183 instituciones de la Administración Pública, de las cuales fueron las últimas en descentralizar las firmas durante este período: Dirección de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios y Unidad Ejecutora ECO5RD y Cuerpo Especializado de Seguridad Portuaria.

- En otro orden, este Ministerio de Administración Pública emitió la Circular núm. 008179, de fecha 28 de mayo del 2024, mediante la cual informó a los distintos entes y órganos del Estado el inicio del proceso de Digitalización de los Servicios de Emisión de Opinión de Cálculos de Beneficios Laborales y Opinión del Régimen Laboral, en el marco de la Firma Digital. Asimismo, desarrollaron 2 socializaciones respecto al tema, donde participaron un total de 500 directivos de Recursos Humanos y Financiero. Dichas acciones contribuyen con la transformación digital de la Administración Pública y mejora la prestación de nuestros servicios. Cabe destacar,



que conforme con la Resolución núm. 316-2024, antes citada, sólo continúan tramitando los cálculos de beneficios laborales, ante este Ministerio, de manera transitoria, los entes y órganos del estado que se encuentran en proceso de fusión o eliminación, como parte de Plan de Modernización del Estado.

### **c. Asociación de Servidores Públicos.**

- En el año 2024, el Ministerio de Administración Pública, a través de la Dirección de Relaciones Laborales y su División de Asociaciones de Servidores Públicos, registró once 11 Asociaciones de Servidores Públicos (ASP), formadas mediante Asambleas Constitutivas en: Comité Ejecutor de Infraestructuras Turísticas (CEIZTUR), Unidad Ejecutora para la Readecuación de Barrios y Entornos (URBE), Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (IDIAF), Fondo Nacional para el Medio Ambiente y Recursos Naturales (FONDO MARENA), Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), Ayuntamiento Municipal de Bohechio, Ayuntamiento Municipal de Estebanía, Ayuntamiento Municipal de Sabana Iglesia, Junta del Distrito Municipal Don Juan Rodríguez y Ayuntamiento Municipal El Peñón; para un total histórico acumulado de 338 Asociaciones de Servidores Públicos (ASP) registradas ante este Ministerio. , conforme a lo establecido en la Constitución de la República, la Ley núm. 41-08 de Función Pública y su Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública. Asimismo, fueron



reestructuradas 49 Asociaciones de Servidores Públicos, donde se eligieron, mediante Asambleas Generales Ordinarias, nuevos Consejos Directivos de ASP, entre las que se encuentran: Ministerio de Interior y Policía, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Turismo, Ministerio de Administración Pública, Ministerio de Salud Pública, Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados, Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN), Dirección General de Contabilidad Gubernamental, Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo (IDECOOP), Contraloría General de la República, Ayuntamiento Municipal de San Rafael de Yuma, Defensa Civil, Dirección General de Bellas Artes, Ayuntamiento Municipal de Pedro Santana, Ayuntamiento Municipal de Nagua, Ayuntamiento Municipal de Azua, entre otros. Dichas acciones apoyan la participación continua de los servidores públicos en el quehacer de la Administración Pública y la defensa de los derechos colectivos.

#### **d. Opinión sobre Régimen Laboral**

La Dirección de Relaciones Laborales de este Ministerio de Administración Pública, presta el servicio de emisión de opinión sobre Régimen Laboral a requerimiento de los entes y órganos del Estado, servidores públicos, y demás partes interesadas. En el período enero-diciembre 2024, se emitieron, en los plazos comprometidos en nuestra Carta Compromiso, un total de 241 oficios



de opiniones, conforme con el artículo 8, numeral 5, de la Ley núm. 41-08 de Función Pública, el cual establece la atribución de: *“emitir, con carácter obligatorio y vinculante, dictámenes interpretativos sobre la aplicación de la ley y sus respectivos reglamentos.”*

Entre los entes y órganos del Estado solicitantes se encuentran: Ministerio de Turismo, Ministerio de Educación, Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Educación, Ministerio Agricultura, Ministerio de la Administrativo de la Presidencia, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Instituto Agrario Dominicano, Lotería Nacional, Liga Municipal Dominicana, Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), Instituto de Investigaciones Agropecuarias y Forestales, Instituto Dominicano de Aviación Civil (IDAC), Dirección General de Ganadería, Dirección de Servicios de Atención a Emergencias Extra hospitalarias (DAEH), Junta del Distrito Municipal de la Caleta, así como, otras instituciones del sector público y demás partes interesadas. Dichas opiniones contribuyen y facilitan el cumplimiento de la Constitución de la República, la norma de Función Pública y sus Reglamentos de aplicación.

- A continuación, presentamos la cantidad de opiniones, por mes, solicitadas y emitidas por la Dirección de Relaciones Laborales de este Ministerio:



<b>OPINIONES SOBRE EL RÉGIMEN LABORAL ENERO-DICIEMBRE 2024</b>	
<b>Mes</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Enero</b>	15
<b>Febrero</b>	19
<b>Abril</b>	29
<b>Junio</b>	10
<b>Agosto</b>	17
<b>Octubre</b>	16
<b>Diciembre</b>	15
<b>TOTAL</b>	<b>241</b>

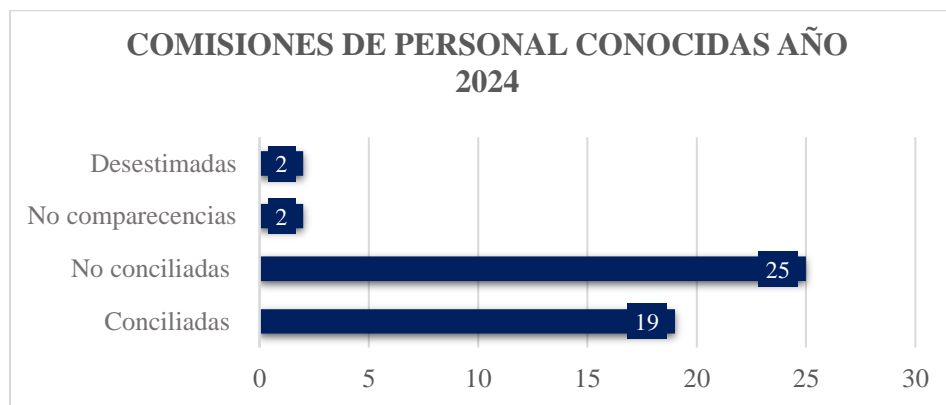
*Fuente: Dirección de Relaciones Laborales del MAP*

**Temas abordados:** aplicación del Régimen Ético y Disciplinario, Procedimiento Disciplinario, incompatibilidad de cargo, condiciones de trabajo, pago de indemnización económica, vacaciones y otros beneficios, recursos administrativos y jurisdiccionales, bono por desempeño, beneficios laborales en caso de renuncia, permisos, licencias con o sin disfrute de sueldo, entre otros temas del ámbito laboral.

**e. Resolución de Conflictos en Comisión de Personal  
(Instancia conciliatoria).**



Durante el año 2024, fueron convocados conforme con las disposiciones de los artículos 15, 16 y 17 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública, 48 casos en Comisión de Personal, a solicitud de las partes interesadas o afectadas del conflicto laboral., de las cuales: 19 fueron conciliados, subsanando el conflicto laboral que las motivó; 25 resultaron no conciliados, en estos casos fueron recomendados los Recursos Administrativos y Jurisdiccionales, de acuerdo con la referida Ley de Función Pública; 2 no comparecencias, donde una de las partes no asistió a la reunión de comisión de personal; y 2 desestimaciones por parte del interesado. A continuación, graficamos dichos resultados:



*Fuente: Dirección de Relaciones Laborales del MAP.*

Entre las instituciones que fueron convocadas a comisión de personal se encuentran: Ministerio de Hacienda, Ministerio de Educación, Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de la Mujer, Ministerio de Medio Ambientes y Recursos Naturales, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones,



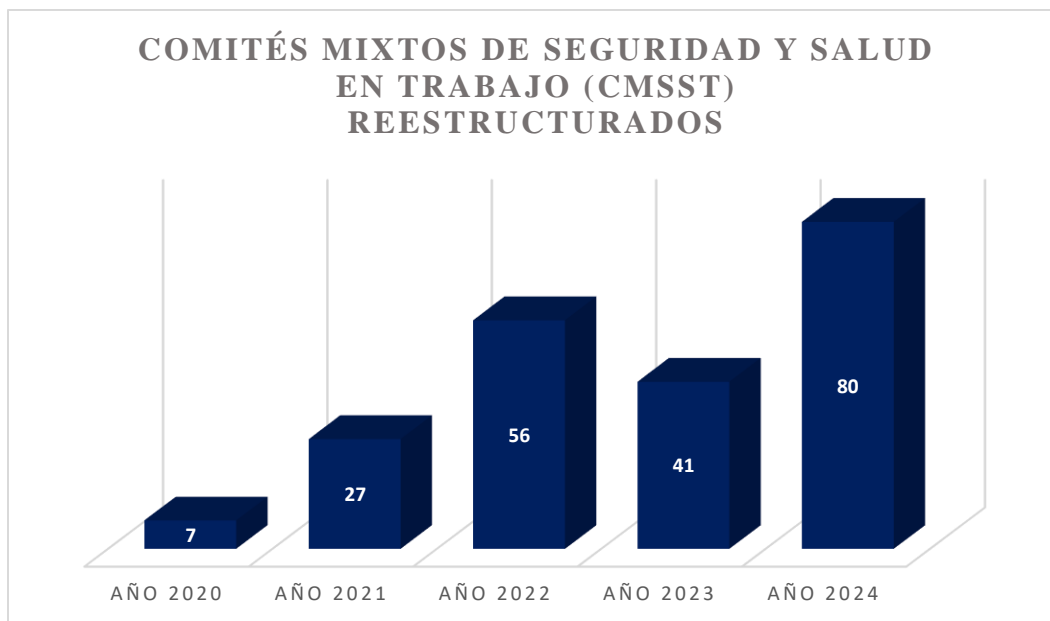
Fondo Especial para el Desarrollo Agropecuario (FEDA), Hospital Traumatológico Dr. Ney Arias Lora, Instituto Dominicano de Meteorología, Dirección General de Aduanas, entre otras.

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

Durante el año 2024, fueron constituidos 3 nuevos Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Laboratorio Veterinario Central, Hospital Materno Infantil San Lorenzo de Los Mina y la Dirección General de Servicios Penitenciarios, asimismo se reestructuraron, en virtud de los cambios de sus miembros, 80 Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual representa un incremento de 95.12%, en relación a las reestructuraciones del del año 2023, en el cual se registraron 41 reestructuraciones. Dicho incremento obedece a las reactivaciones de los Comités Mixtos motivados por nuestra División de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de los cambios de miembros antes mencionado. En ese orden, la División de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con un registro total de 163 Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública.

A continuación, mostramos el gráfico comparativo de la cantidad de reestructuraciones desde el año 2020 al año 2024:





*Fuente: División de Seguridad y Salud en el Trabajo, Dirección de Relaciones Laborales del MAP.*

Entre los Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo reestructurados en el periodo enero-diciembre 2024, se encuentran: Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de Interior y Policía, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, Ministerio de la Vivienda, Hábitat y Edificaciones, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Administración Pública, Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Puerto Plata, Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA), Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego, Consejo de Coordinación Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, Tesorería Nacional, Instituto Nacional de Administración Pública, Instituto Nacional de Tránsito y Transporte



Terrestre (INTRANT), Dirección General de la Policía Nacional entre otras. La conformación de cada comité o reestructuración contribuye con la implementación y desarrollo de este Sistema, posibilitando, a través de este órgano paritario, la ejecución de las políticas de prevención de la salud y riesgo laboral en cada ente u órgano del Estado.

Por último, en el año 2024, fueron impartido 22 talleres de Socialización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública (SISTAP), en las siguientes instituciones: Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social, Dirección General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios, Dirección General de Contabilidad Gubernamental, Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación, Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA), Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo (CAASD), Dirección General de Servicios Penitenciarios, Unidad Técnica Ejecutora de Titulación de Terrenos del Estado, Comisión Reguladora de Prácticas Desleales en el Comercio y Medidas de Salvaguarda, Oficina Nacional de la Propiedad Industrial, Industria Nacional de la Aguja, Museo de Historia Natural Prof. Eugenio De Jesús Marcano, Dirección Ejecutiva del Sistema Nacional de Atención a Emergencias y Seguridad 9-1-1, con impactando a 656 servidores públicos de los Comités Mixtos y/o personal en general, fortaleciendo el conocimiento de estos en la referida materia, las condiciones y



ambiente laboral, lo cual se encuentra directamente relacionado con la calidad del servicio que ofrecen los entes y órganos, la reducción del ausentismo, entre otros beneficios.

### **Eje de Fortalecimiento Institucional**

La Dirección de Desarrollo Organizacional y Remuneraciones/Departamento de Estructuras Organizativas, como dependencia del Viceministerio de Fortalecimiento Institucional, del Ministerio de Administración Pública (MAP), durante el período **enero-noviembre** del año 2024 desarrolló sus actividades en cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional. A continuación, una breve descripción de las principales actividades y productos logrados hasta la fecha citada:

1- Se aprobaron 91 estructuras organizativas:

<b>Estructuras Organizativas Aprobadas</b>	
<b>Cantidad</b>	<b>Descripción</b>
32	Ministerios, Organismos Desconcentrados y Descentralizados
39	Centros Hospitalarios
20	Ayuntamientos y Juntas de Distritos

2- Se aprobaron 87 Manuales de Organización y Funciones



Manuales de Organización y Funciones Aprobados	
Cantidad	Descripción
27	Ministerios, Organismos Desconcentrados y Descentralizados
50	Centros Hospitalarios
10	Ayuntamientos y Juntas de Distritos

3- Se realizaron 68 socializaciones en Metodologías de Diseño Organizacional, con el propósito de entrenar a los organismos en los temas tratados.

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

4- Se ha dado respuesta a 8 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, a continuación:



<b>SOLICITUDES DE ESTUDIO Y OPINION DE ORGANISMOS DEL ESTADO</b>
1-Unidad de Evaluación y Seguimiento de los Proyectos (UESP)/sobre su naturaleza jurídica y estructura organizativa.
2-Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)/sobre anteproyecto de ley de este ministerio.
3-Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES)/sobre la definición de la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA)).
4-Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo/sobre el anteproyecto de modificación de la Ley núm.160-21, que crea el Ministerio de Vivienda, Hábitat y Edificaciones (MIVHED).
5-Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)/sobre borrador del Reglamento de Aplicación de la Ley núm. 34-23, de Atención, Inclusión y Protección para las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).
6-Ministerio de Educación/sobre propuesta de creación del Cuerpo Especializado de Seguridad del MINERD.
7-Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio/sobre borrador Decreto para el cambio de nombre de este organismo.
8-Ayuntamiento Santo Domingo Oeste (SDO)/sobre diferentes temas jurídicos/laborales/administrativos.

5- Se incorporaron o modificaron 33 Estructuras Organizativas de Organismos del Estado, aprobadas por Resolución, en el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP).



## CARGA DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS EN EL SASP ENERO-NOVIEMBRE 2024

1-Gabinete de Coordinación de Política Social (GCPS)
2-Ministerio de Administración Pública (MAP)
3-Dirección General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS)
4-Mercados Dominicanos de Abasto Agropecuario (MERCADOM)
5-Ministerio de Vivienda, Hábitat y Edificaciones (MIVHED)
6-Ministerio de Cultura
7-Servicio Nacional de Salud (SNS)
8-Ministerio de Hacienda
9-Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
10-SNS-Salud Bucal
11-Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego
12-Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura (CODOPESCA)
13-Ministerio de Energía y Minas
14-Comité Ejecutor de Infraestructuras de Zonas Turísticas (CEIZTUR)
15-Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC)
16-Ministerio de Trabajo
17-SNS-Complejo Sanitario Dr. Luis E. Aybar
18-Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PROCOMPETENCIA)
19-Instituto Tecnológico de Las Américas (ITLA)
20-Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHSIDA)
21-Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX)
22-Dirección General de Contabilidad Gubernamental
23-SNS-Centro de Primer Nivel de Atención (CPN)
24-Administradora de Subsidios Sociales (ADESS)
25- Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio
26-Dirección General de Mecenazgo
27-Instituto Técnico Superior Comunitario (ITSC)
28-Comedores Económicos
29-Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE)
30-Instituto Nacional de la Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI)
31-Unidad de Análisis Financiero (UAF)



<b>CARGA DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS EN EL SASP ENERO-NOVIEMBRE 2024</b>
32-Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID)
33-Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (IDIAF)

6- La Dirección de Desarrollo Organizacional/Departamento de Estructuras Organizativas ha participado y apoyado en 12 Proyectos Especiales.

<b>PROYECTOS ESPECIALES</b>
1-Participación en la Comisión Interinstitucional para la definición de los Macrosectores de la Administración Pública.
2-Participación en la Comisión para la definición de una política de Teletrabajo en la Administración Pública, en apoyo a la UEP-MAP-BID.
3- Participación en la Comisión Técnica para apoyar a la Cámara de Cuentas de la República Dominicana, en la determinación de los organismos cuyos funcionarios son sujetos obligados a declarar Patrimonio.
4-Análisis y Evaluación del “Programa de Desempeño” del Servicio Nacional de Salud para la determinación de un Incentivo por Cumplimiento de Indicadores.
5-Participación en la Comisión para la identificación de los organismos a los cuales no les aplica la Carrera Administrativa.
6-Coordinación y apoyo a la UEP-MAP-BID, en la gestión de las consultorías referentes a la implementación de la Herramienta EISA, y la de creación de la “Red de Mujeres Líderes”.
7-Participación en la Comisión para el desarrollo de la Carrera Diplomática.
8-Evaluación de la Propuesta de Incentivo presentada por la Dirección de Atención Emergencias Extrahospitalarias (DAEH).



## PROYECTOS ESPECIALES

9-Apoyo a la creación de la estructura organizativa de la Oficina Nacional de Apoyo a la Reforma Penitenciaria (ONAPREP).

10-Apoyo a la Implementación de la Ley de Regiones Únicas de Planificación.

11-Participación en la Mesa Técnica con el Colegio Médico Dominicano, para buscar soluciones sobre varias problemáticas del sector.

12-Participación en el Seminario sobre Reforma, Modernización y Fortalecimiento Institucional del Ayuntamiento de Santiago de los Caballeros.

En cuanto al **Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos**, los resultados cuantitativas, cualitativas e indicadoras de los procesos misionales, son los siguientes:

30 instituciones del Gobierno Central y Descentralizado cuentan con escalas salariales revisadas y validadas por el MAP, lo que representa un 100% de la meta anual definida, correspondiente a 30 escalas salariales revisadas y aprobadas en entes y órganos del Gobierno Central en el Distrito Nacional y Provincia Santo Domingo. Durante el año 2024, se aprobaron 16 escalas salariales correspondientes a instituciones del Gobierno Central y Descentralizado.

- 837 opiniones de incentivos emitidas para entes y órganos del Gobierno Central en el Distrito Nacional y Provincia Santo Domingo, de los cuales: cuatrocientos cuatro (404) corresponden



a aprobaciones de incentivos por venta de servicios de ARS en Hospitales, lo que representa un 101% respecto a la meta anual de 400; ciento treinta y dos (132) corresponde a aprobaciones de incentivos por cumplimiento de indicadores, lo que representa 88% respecto a la meta anual de 150; y trescientos una (301) corresponden a aprobaciones de incentivos por rendimiento individual, lo que representa un 120.4%, respecto a la meta anual de cincuenta (250).

- 1984 opiniones de no objeción sobre reajustes salariales e interinatos emitidas, lo que representa un 132.27%, respecto a la meta anual de 1500.

- 40 entes y órganos del Gobierno Central cuentan con Manuales de Cargos revisados, con sus correspondientes informes remitidos, lo que representa un 160% logrado de la meta anual de 25 manuales de cargos validados. En el año 2024 se aprobaron (11) manuales de cargos mediante resolución. Los restantes se encuentran en proceso de adecuación por parte de los organismos.

**Instituciones con escalas salariales revisadas:**

No.	Institución
1	Instituto Dominicano de Meteorología
2	Jardín Botánico Nacional
3	Comisión Nacional de Béisbol
4	Ministerio de Relaciones Exteriores
5	Instituto Nacional de Migración
6	Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES
7	DIDA



<b>Instituciones con escalas salariales revisadas</b>	
8	Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados
9	Unidad Técnica Ejecutora de Terrenos del Estado
10	Dirección General de Bienes Nacionales
11	Ministerio de Interior y Policía
12	Gabinete Política Sociales
13	Dirección General de Contrataciones Públicas
14	Unidad de Análisis Financiero
15	Instituto de Educación Superior en Formación Diplomática y Consular “Dr. Eduardo Latorre Rodríguez”
16	Ministerio de Agricultura
17	Tesorería de la Seguridad Social
18	Dirección General de Presupuesto
19	Instituto Duarte
20	Zoológico Dominicano
21	Ministerio de la Presidencia
22	Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo
23	Instituto Nacional de Administración Pública
24	Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil
25	Dirección General de Riesgos Agropecuarios
26	Acuario Nacional
27	Comedores Económicos
28	Instituto Nacional de Bienestar Magisterial
29	911
30	Dirección General de Pasaportes

**Entre las instituciones con escalas salariales aprobadas están:**

MIP, Gabinete Política Sociales, Comisión Nacional de Béisbol, Jardín Botánico Nacional, Comedores Económicos, Zoológico Dominicano, Instituto Nacional de Migración, Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES, Instituto Duarte, Instituto Dominicano de



Meteorología, Instituto Dominicano de Meteorología, Dirección General de Presupuesto, Instituto Nacional de Bienestar Magisterial, entre otras.

**Instituciones con Manuales de cargos revisados e informes remitidos**

<b>Instituciones con Manuales de cargos revisados e informes remitidos</b>	
1	Ministerio de la Mujer
2	Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil
3	ARS- SEMMA
4	Instituto Dominicano de la Calidad
5	Pro-Consumidor
6	Tesorería Nacional
7	Ministerio de Relaciones Exteriores
8	Autoridad Portuaria
9	Tesorería de la Seguridad Social
10	Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo
11	Instituto Nacional de Agua Potable
12	Dirección Nacional de Control de Drogas
13	Dirección General Bienes Nacionales
14	Lotería Nacional
15	Consejo Nacional para la Reglamentación y Fomento de la Industria Lechera
16	Administradora de Subsidios Sociales (ADESS)
17	Ministerio de Cultura



<b>Instituciones con Manuales de cargos revisados e informes remitidos</b>	
18	Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Puerto Plata (CORAAPLATA)
19	CEIZTUR
20	ONESVIE
21	Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAPI)
22	Museo Nacional de Historia Natural
23	Ministerio de Hacienda
24	Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria
25	Unidad Técnica Ejecutora de Titulación de Terrenos del Estado
26	Archivo General de la Nación
27	Instituto Nacional de Educación Física
28	Ministerio de Trabajo
29	Ministerio de la Vivienda y Edificaciones
30	Plan de Asistencia Social de la Presidencia
31	Instituto Nacional de Coordinación de Trasplante
32	Corporación de Fomento de la Industria Hotelera y Desarrollo del Turismo
33	Ministerio de Interior y Policía
34	Ministerio de Administración Pública
35	Programa Supérate
36	Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES
37	Consejo Nacional para el Cambio Climático y el Mecanismo de Desarrollo Limpio
38	Dirección General de Compras y Contrataciones
39	Oficina Nacional de la Propiedad Intelectual
40	Dirección de Servicios de Atención a Emergencias Extra hospitalarias



**Instituciones con Manuales de cargos aprobados:**

<b>Instituciones con Manuales de cargos aprobados</b>	
1	Administradora de Subsidios Sociales (ADESS)
2	Plan de Asistencia Social de la Presidencia
3	Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones
4	Museo de Historia Natural
5	Ministerio de Interior y Policía
6	Ministerio de Cultura
7	ARS-SEMMA
8	Corporación de Fomento de la Industria Hotelera y Desarrollo del Turismo
9	Comité Ejecutor de Infraestructura de Zonas Turísticas (CEIZTUR)
10	Oficina Nacional de la Propiedad Intelectual
11	Servicio Nacional de Salud

En cuanto a los logros del cuatrienio 2020-2024 se revisaron y/o aprobaron 146 Manuales de Cargos y se revisaron y/o aprobaron 195 Escalas Salariales de diferentes instituciones del Gobierno Central y Descentralizado.

**Por otra parte, en lo concerniente a los indicadores del de la Dirección de Desarrollo Organizacional y Remuneraciones, en**



**específico, el Departamento de Planificación de Recursos Humanos e Ingresos**, en consonancia con lo estipulado en la Ley 105-13 sobre Regulación Salarial para el Sector Público, los logros alcanzados son los siguientes:

- Aproximadamente 6,847 opiniones técnicas de no objeción para ingresos de personal emitidas, lo cual representa un 114.12% logrado de la meta anual planificada de 6000.
- Aproximadamente 1,333 opiniones técnicas de no objeción de cambios de designación, lo cual representa un 267% de la meta anual de 500.
- Aproximadamente 80 opiniones técnicas sobre diferentes temas relacionados sobre temas propios del área, incompatibilidades, tipos de vinculaciones, estatus en nóminas, entre otros.
- Revisión y actualización de la circular de solicitud de la Planificación de Recursos Humanos para remisión a los organismos de la Administración Pública.
- 146 informes de Planificación de Recursos Humanos revisados de diferentes organismos del Estado, con informes remitidos y el correspondiente indicador actualizado en el SISMAP, lo cual representa un 133% de la meta anual de 110 Planificaciones de Recursos Humanos validadas.
- Participación en mesas de trabajo junto al Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos y personal de la



Dirección General de Presupuesto para revisar el esquema de compensación del personal que ocupa cargos asistenciales del sector salud, de igual manera la revisión de las definiciones del objeto de remuneraciones del Clasificador Presupuestario.

- Participación en mesas técnicas con personal del Ministerio de Salud Pública, Servicio Nacional de Salud y representantes del Colegio Médico Dominicano para tratar temas relacionados con la modalidad de ingreso del personal asistencial, compensaciones e incentivos.
- Aprobaciones a través del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI) de los diferentes movimientos en nómina relativos a nuevos ingresos, cambios de designación, reajustes salariales, promociones, interinatos de los organismos que manejan sus nóminas a través del citado sistema, de igual manera participación en reuniones relativas a la implementación del mismo.
- Participación en reuniones virtuales con Responsables de Recursos Humanos para socializar la nueva guía del SISMAP Gestión Pública en relación al indicador de Planificación de Recursos Humanos.
- Implementación de la Resolución núm. 184-2024, sobre la creación de cargos de Asesores y su designación en los entes y órganos de la Administración Pública bajo dependencia del Poder Ejecutivo.
- Participación en el Seminario de Reforma, Modernización y Fortalecimiento Institucional del Ayuntamiento Municipal de Santiago de los Caballeros, representando el Departamento de



Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos con el tema de Manual de Cargos.

- Revisión y actualización de los procedimientos del Departamento de Planificación de Recursos Humanos e Ingresos.
- Implementación de las estrategias definidas por el Viceministerio de Fortalecimiento Institucional, como parte de las mejoras de los procesos con la finalidad de disminuir los tiempos de respuestas de los servicios, incluyendo la implementación de un módulo exclusivo para la recepción para las solicitudes de no objeción.
- Participación en el proceso de diseño del sistema para el trámite en línea de las solicitudes de no objeciones, en cuanto al suministro de insumos e informaciones sobre el proceso de no objeciones para ingreso.



**Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos  
correspondientes al año 2025 validadas**

<b>Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos</b>	
<b>No.</b>	<b>Institución</b>
1	Acuario Nacional
2	Administradora de Subsidios Sociales
3	ANAMAR
4	Archivo General de la Nación
5	ARS-SEMMA
6	Autoridad Portuaria
7	Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña
8	CAASD
9	Centro de Atención Integral para la Discapacidad
10	Centro de Operaciones de Emergencia
11	CODOPESCA
12	Comedores Económicos
13	Comisión de Tecnificación de Riego
14	Comisión Reguladora de Prácticas Desleales
15	CONADIS
16	CONALECHE
17	CONAPOFA
18	CONIAF
20	Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo
21	Consejo Nacional de Competitividad
22	Consejo Nacional de Drogas
23	Consejo Nacional de la Persona Envejeciente
24	Consejo Nacional de la Seguridad Social
25	Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación
26	Consejo Nacional para el Cambio Climático
27	Consultoría Jurídica
28	Contraloría General de la República



29	CORAAMOCA
<b>Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos correspondientes al año 2025 validadas</b>	
30	CORAAPLATA
31	CORAASAN
32	CORAAVEGA
33	Defensa Civil
34	Departamento Aeroportuario
35	Desarrollo Barrial
36	Desarrollo Fronterizo
37	Desarrollo Provincial
38	DIDA
39	DIGECOG
40	DIGEPRES
41	Dirección de Alianza Público – Privada
42	Dirección de Contrataciones Públicas
43	Dirección de Estrategia y Comunicación Gubernamental
44	Dirección de Prensa del Presidente
45	Dirección General de Bellas Artes
46	Dirección General de Cine
47	Dirección General de Embellecimiento de Carreteras y Caminos Vecinales
48	Dirección General de Ética e Integridad
49	Dirección General de Ganadería
50	Dirección General de Migración
51	Dirección General de Minería
52	Dirección General de Pasaportes
53	Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia
54	FODEARTE
55	FONDOMARENA
56	Gabinete de Políticas Sociales



57	IDECOOP
58	IDEICE
59	INABIMA
<b>Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos correspondientes al año 2025 validadas</b>	
60	INAFOCAM
61	INAGUJA
62	INAIPI
63	INAPA
64	INAZUCAR
65	INDOCAL
66	INDRHI
67	INEFI
68	INESDYC
69	INESPRE
70	Instituto Agrario Dominicano
71	Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria
72	Instituto Dominicano de Aviación Civil
73	Instituto Duarte
74	Instituto Geográfico Nacional
75	Instituto Nacional de Administración Pública
76	Instituto Nacional de Migración
77	Instituto Postal Dominicano
78	Instituto Técnico Superior Comunitario
79	INTRANT
80	ISFODOSU
81	ITLA
82	Junta de Aviación Civil
83	Liga Municipal Dominicana
84	Lotería Nacional
85	MERCADOM
86	Ministerio Administrativo de la Presidencia
87	Ministerio de Administración Pública



88	Ministerio de Agricultura
<b>Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos correspondientes al año 2025 validadas</b>	
89	Ministerio de Cultura
90	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
91	Ministerio de Educación
92	Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología
93	Ministerio de Energía y Minas
94	Ministerio de Hacienda
95	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes
96	Ministerio de Interior y Policía
97	Ministerio de la Juventud
98	Ministerio de la Mujer
99	Ministerio de la Presidencia
100	Ministerio de Medio Ambiente
101	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones
102	Ministerio de Relaciones Exteriores
103	Ministerio de Salud Pública
104	Ministerio de Trabajo
105	Ministerio de Turismo
106	Museo de Historia Natural
107	Instituto de Custodia de Bienes Incautados y Decomisados
108	Oficina Nacional de Derecho de Autor
109	Oficina Nacional de Estadísticas
110	Oficina Nacional de Propiedad Industrial
111	OGTIG
112	OPRET
113	Organismo Dominicano de Acreditación
114	Parque Zoológico



115	Plan Social
<b>Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos correspondientes al año 2025 validadas</b>	
116	Policía Nacional
117	PROCOMPETENCIA
118	PROCONSUMIDOR
119	PROINDUSTRIA
120	PROMESE/CAL
121	Servicio Geológico Nacional
122	Servicio Nacional de Salud
123	SISALRIL
124	Sistema Nacional de Atención a Emergencias y Seguridad 911
125	Sistema Único de Beneficiarios
126	SUPERATE
127	Superintendencia del Mercado de Valores
128	Tesorería Nacional
129	Unidad de Análisis Financiero
130	Unidad de Titulación de Terrenos del Estado
131	URBE
132	CATASTRO NACIONAL
133	INABIE
134	CONANI
	Instituciones con Planificación de RR.HH
135	BIENES NACIONALES
136	CONSULTORIA JURIDICA
137	ECO5RD
138	ONESVIE
139	CERTV
140	DGII
141	JARDIN BOTANICO NACIONAL
142	TESORERIA NACIONAL
143	DIRECCION GENERAL DE ADUANAS
144	CEIZTUR



	Instituciones con Planificación de RR.HH Validadas
145	CORPHOTEL

### **Eje de Reforma y Modernización**

La Dirección de Coordinación y Seguimiento de los Procesos de Reforma es la encargada de ejecutar las estrategias y acciones con miras a lograr las metas y resultados relacionados con los distintos procesos de reforma, modernización y fortalecimiento institucional de la Administración Pública. Su función principal es coordinar la aplicación del Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública, a los fines de garantizar el cumplimiento de sus 8 ejes, además de diseñar y ejecutar las políticas de supervisión e implementación de la mejora regulatoria en la Administración Pública. Dichos ejes son:

- Actualización del **marco normativo general** (Reformas normativas).
- Racionalización de la **arquitectura organizacional** (Apoyo a la Reestructuración de la Administración Pública).
  - Fortalecimiento institucional de **sectores priorizados** (Reformas sectoriales).
  - Modernización del sistema de **gestión de los recursos humanos** (Apoyo a la Reforma del Sistema de Gestión de Recursos Humanos).
  - *Integración e interoperabilidad de sistemas transversales* (Mejora de sistemas transversales y de apoyo).



- Transformación digital para apoyar la **innovación, la eficiencia y la transparencia en la Administración Pública** (Apoyo al Gobierno Digital y la Innovación).
- Articulación de políticas públicas dirigidas a la mejora regulatoria **que garanticen la eficiencia de los Órganos y Entes Públicos** (Mejora Regulatoria).
- Fortalecimiento de la gestión de los gobiernos locales para **impactar en la calidad de vida de la ciudadanía** (Apoyo a la Reforma, Modernización y Gestión de los Gobiernos Locales).

### **Resultados misionales generales**

- **Ejecución del Programa de Fortalecimiento del Servicio Civil en la República Dominicana, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).**
- En seguimiento a estos trabajos de operaciones del proyecto de la Unidad Ejecutora, en el primer semestre se realizó una misión sobre Gobernanza de Transformación Digital a los fines de conocer el estado general de implementación del plan y específicamente en materia de Transformación Digital e Innovación, para tener acceso a informes o indicadores de seguimiento y conocer el funcionamiento del Observatorio de la Reforma, así como la hoja de ruta para los próximos años; también identificar normativa (leyes, decretos o normativa de



más bajo rango) relacionada con el Gobierno Digital y la Transformación Digital, además de la Ley núm. 41-08 de Función Pública.

- **Seguimiento a los trabajos para la aprobación del Proyecto de apoyo a la Implementación del Plan de Reforma y Modernización de la Administración Pública vinculadas con el Banco Mundial**

- En el primer semestre fueron revisados y analizados diferentes modelos de Manuales Operativos internacionales como referentes para la elaboración del Manual Operativo del Proyecto, se sostuvo conversaciones con el equipo del Banco Mundial acerca de los términos del convenio de Préstamo para el Proyecto, también se realizaron varias reuniones virtuales entre Equipo MAP y BM para tratar varios puntos relacionados con el Proyecto como avances, inquietudes y dificultados presentadas en la búsqueda y definición del modelo de Manual Operativo a seguir en el Proyecto.

- Fue presentado el Proyecto MAP-Banco Mundial de Apoyo al Plan de Reforma y Modernización de la Administración Pública en reunión de la Comisión de Reforma y Modernización de la Administración Pública.

- Durante la Misión del Banco Mundial relativa al Proyecto de Apoyo a la Implementación del Plan de Reforma y Modernización de la Administración Pública, se realizaron varias reuniones con equipos directivos y técnicos del MAP a los fines de analizar las condiciones de efectividad e inicio de la implementación del



Proyecto y acordar los siguientes pasos para facilitar la aprobación del Proyecto y su ejecución posterior y conversatorio sobre Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites con el equipo técnico del MAP.

- El Equipo del Banco Mundial trabajó con el equipo liderado por el Viceministerio de Reforma y Modernización y el Director Ejecutivo de la Comisión de Reforma y Modernización de la Administración Pública, con el propósito de acordar algunos temas como: (i) Firma y Refrendo del Proyecto: el gobierno (a través del Ministro de Hacienda) firmó el acuerdo de préstamo el 30 de abril de 2024; como siguiente paso, el Ejecutivo buscará que el Congreso apruebe el Proyecto, (ii) Condiciones de efectividad: El MAP elaborará y tendrá aprobado el Manual Operativo del Proyecto antes de octubre de 2024, (iii) Arreglos de implementación: El MAP avanzará en el cumplimiento de compromisos (legal covenants) establecidos en el Acuerdo para tener un inicio de implementación rápido una vez se dé la efectividad.
- Otros aspectos tratados por el equipo del Banco Mundial vinculados al Proyecto son los siguientes: Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI): Una de las actividades del Componente 2 del Proyecto es “establecer la arquitectura de gestión administrativa del Estado y apoyar la implementación de soluciones integradas transversales para la planificación de los recursos gubernamentales”, con una asignación prevista de US\$4



millones. El MAP viene avanzando para esto en el sistema denominado SIGEI, cuyo equipo técnico trabajará en determinar el alcance de la actividad del Proyecto para apoyar el desarrollo e implantación de esta solución.

- **Seguimiento a la Estrategia del Plan de Relanzamiento del MAP.** Durante el primer semestre, la Comisión designada para tales fines, revisó y actualizó la estrategia de relanzamiento del MAP, la cual fue aprobada por el Ministro de Administración Pública. De igual manera, fue celebrado con el personal del Ministerio un encuentro con el tema “Desafíos del MAP ante la estrategia del Presidente de la República en materia de Reforma y Modernización”.

- En el marco de la Estrategia de Sectorización de la Administración Pública, se creó una Mesa Técnica integrada por el MAP, el MEPyD, Hacienda, y la DIGEPRES, para elaborar una propuesta de sectores y subsectores del Estado que permita racionalizar la macroestructura del Poder Ejecutivo. Se consensó una propuesta técnica sobre la clasificación de macro sectores, presentada a las autoridades institucionales y a la Comisión de Reforma y Modernización, donde actualmente se discuten los subsectores e instituciones distribuidas por sectores para su aprobación final.



- Durante el 2024, se dio seguimiento a la Estrategia Comunicacional del Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública, destacando la publicación continua de artículos sobre las reformas en plataformas como Instagram, la plataforma web del MAP. Asimismo, se participó en el programa televisivo MAPtv y en el programa radial Cátedra Jurídica en la Z, donde se difundieron los ejes principales del Plan de Reforma, promoviendo una mayor comprensión y apoyo de la ciudadanía hacia sus objetivos.

- **Colaboración técnica con otros países a propósito del Plan de Reforma.** Se fortaleció la **colaboración técnica internacional** en el marco del **Plan de Reforma**, destacando la firma de un **Memorando de Entendimiento** en materia de asistencia técnica y capacitación entre el Ministerio de la Función Pública y Reforma Administrativa de Guinea Ecuatorial y el Ministerio de Administración Pública de la República Dominicana. En este contexto, se recibió en el país al Ministro de la Función Pública de Guinea Ecuatorial para orientarlo en temas de **profesionalización de la Función Pública** y en aspectos relacionados con la **Reforma y Digitalización de la Administración Pública**. Además, se avanzó en la definición de una **cooperación técnica específica**, en coordinación con el **CLAD**, para apoyar al Gobierno de Guinea Ecuatorial en su proceso de **Reforma Administrativa**.



• **Seguimiento en la implementación del Observatorio Ciudadano de la Reforma y Modernización de la Administración Pública.** Durante 2024, se avanzó significativamente en la implementación del Observatorio Ciudadano de la Reforma y Modernización de la Administración Pública, consolidándolo como herramienta clave para la modernización. Se aprobó la Resolución y el Acuerdo Multisectorial, y se consolidó el Núcleo de Coordinación Provisional, integrado por organizaciones claves. Se seleccionaron los sectores de educación y seguridad ciudadana como prioritarios, diseñando un mecanismo de monitoreo y un plan de trabajo detallado, ya validados por las autoridades. Además, se desarrolló un manual de identidad gráfica y se avanzó en la creación del portal web, junto con una estrategia de comunicación para promover y socializar el Observatorio. Estos esfuerzos garantizan su papel como herramienta participativa para el seguimiento de la reforma pública.

• **Reformas Institucionales y Supresiones.** En 2024, el Ministerio de Administración Pública (MAP) avanzó significativamente en la implementación de reformas institucionales y la reestructuración de entes y órganos dentro de la Administración pública. Durante este período, se aprobó la supresión de tres instituciones mediante los decretos **636-24**, **637-24**, **640-24** y **646-24**, que facilitaron la **consolidación**



**de la estructura institucional** y optimizaron los recursos. Estas reformas permitieron la reducción de la burocracia, mejorando la eficiencia operativa y promoviendo una **gestión pública más ágil**. Además, se continuó con el fortalecimiento de las capacidades del **servicio civil** en el país, asegurando la adaptación a la transformación digital y a las exigencias de modernización de la administración pública.

- **Avances en los Sectores Clave.**

A lo largo de 2024, se lograron avances significativos en diversos sectores priorizados, los cuales fueron objeto de reformas estructurales y mejoras en la gestión pública. En el sector **salud**, se avanzó con la implementación del **Plan de Salud Digital** y la **estrategia nacional de salud digital**, que permitieron mejorar la calidad de los servicios de salud mediante el uso de tecnologías innovadoras. También se presentó el **Plan Estratégico Nacional de Salud (PLANDES 2030)**, que establece metas claras para los próximos años. En **educación**, se presentó la propuesta de **modificación de la Ley General de Educación**, con el objetivo de actualizar el marco normativo y mejorar la **gobernanza** del sector. En el área de **seguridad ciudadana**, se trabajó en la reforma de la **Policía Nacional** y la **Ley de Seguridad Ciudadana**, buscando fortalecer el sistema de justicia y la **seguridad pública**.



- **Gobiernos Locales y Gestión Municipal.** Uno de los logros clave fue el fuerte impulso al Plan de Reforma y Modernización en los gobiernos locales. A través de mesas técnicas, talleres y actividades de capacitación, se comenzó la ejecución del plan de reforma en 7 gobiernos locales prioritarios, con el objetivo de mejorar la gestión administrativa y promover la participación ciudadana en la toma de decisiones. Se continuó dando seguimiento al Sistema de Indicadores del Plan General de Reforma y Modernización, el cual permite medir y evaluar los avances en la implementación de las reformas a nivel local, fomentando la transparencia y la rendición de cuentas.
  
- Durante el 2024, se implementó la **Plataforma de Gestión de Pasantías Públicas**, que permitió la publicación de **más de 30 vacantes** en diversas instituciones públicas. Un total de **28 instituciones** se integraron a la plataforma, facilitando el acceso de los pasantes a las vacantes disponibles. Además, se llevaron a cabo **sesiones de capacitación** para los pasantes, centradas en temas clave de la **gestión pública y derechos humanos**, con el fin de fortalecer su formación en el ámbito del servicio público. También se implementó un sistema de **seguimiento y evaluación** para medir el desempeño de los pasantes y garantizar su integración efectiva en las actividades de las instituciones públicas.

### **Resultados misionales específicos**



## **Eje de Reforma Normativa**

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

- Revisión del Decreto núm. 636-24 de fecha 7 de noviembre de 2024, que establece la supresión de la Comisión Internacional Asesora de Ciencia y Tecnología.
- Revisión del Decreto núm. 637-24 de fecha 7 de noviembre de 2024, que establece la supresión de la Comisión Presidencial para la Modernización y Seguridad.
- Revisión del Decreto núm. 640-24 de fecha 11 de noviembre de 2024, que establece la supresión del Consejo Nacional de Población y Familia (CONAPOFA).
- Revisión del Decreto núm. 646-24 de fecha 13 de noviembre de 2024, que establece la supresión de la Dirección de Fomento y Desarrollo de la Artesanía Nacional (FODEARTE).
- Conformación de una mesa técnica integrada por el MAP y la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo para elaborar la propuesta de ley de Seguridad Ciudadana.
- Luego de un ciclo amplio de reuniones fue acordado el borrador de la propuesta de ley sobre Seguridad Ciudadana, la cual fue remitida a los Ministros de Administración Pública y de Interior y Policía para su revisión y aprobación.
- La propuesta de Ley de Seguridad Ciudadana fue remitida por los referidos Ministros al Presidente de la República.



- De forma conjunta con la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo, se han revisado varias de las propuestas normativas que habían sido remitidas a esa Consultoría Jurídica.
- Cabe mencionar que este Ministerio, en coordinación con este Viceministerio de Reforma y Modernización, se mantiene dando seguimiento a las normativas pendientes de aprobación como leyes, decretos y reglamentos, vía la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo y el mismo Presidente de la República, donde se han remitido comunicaciones y matriz, con el objetivo de continuar y profundizar la labor de emisión de normas dirigidas a disciplinar la organización y funcionamientos de los entes y órganos de la Administración Pública.

**Opiniones técnicas y jurídicas solicitadas a este Ministerio sobre propuestas normativas.**

- Precisiones emitidas sobre la propuesta que procura modificar el Decreto núm. 348-21, sobre el Consejo Nacional para el Cambio Climático.
- Opinión emitida a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo, en relación con el proyecto de ley que crea la Dirección General de Salud Bucal.
- Opinión remitida al Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), sobre el borrador del reglamento de aplicación de la Ley núm. 34-23, de Atención, Inclusión y Protección para las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).



### **Eje de Mejora de los Subsistemas Técnicos de Gestión de Recursos Humanos.**

- Se ha continuado con los trabajos de apoyo en el rediseño del sistema de gestión de calidad, realizándose varias reuniones para discutir sobre el tema.
- Apoyo y seguimiento al diseño de un proceso para recoger todas las informaciones relacionadas con la nómina del Estado.
- Se ha Diseñado una herramienta para el levantamiento de información en googleform.
- Seguimiento y apoyo al proyecto de fortalecimiento y universalización de la plataforma automatizada de apoyo a la gestión humana, integrando todos los subsistemas de administración de personal y fomentando su interoperabilidad con otros sistemas comunes a la gestión pública y facilitando la medición, monitoreo y evaluación sistemática del desempeño, el cual se debe desarrollar con el BID.
- También se le da seguimiento al proyecto de fortalecimiento de la plataforma, mediante reuniones con el equipo del BID. Se está dando apoyo en la reglamentación e implementación del trabajo a distancia o teletrabajo, identificando el tipo de apoyo requerido.
- En otro orden, se da seguimiento a la implementación de las prácticas laborales, las prácticas profesionales y las pasantías en la Administración Pública.
- Seguimiento a la implementación del reglamento e instructivo de Promoción y Ascenso en la carrera administrativa, realizando



reuniones de consulta para identificar los posibles obstáculos para la implementación del Reglamento e Instructivo de Promoción y Ascenso en la Carrera Administrativa.

- Conformación de una mesa técnica para la elaboración de una propuesta normativa dirigida a la unificación de los datos de nóminas de las instituciones del sector público.

### **Eje de Reformas Sectoriales.**

- Durante el transcurso de este año hemos logrado avances en los diferentes sectores priorizados que han sido abordados.

#### **a) Sector Salud Pública**

- Fue presentado el Plan de Reforma y Modernización, así como la metodología de abordaje a nivel sectorial, al nuevo Ministro de Salud.
- En seguimiento a los trabajos de la Mesa Técnica de Reforma del Sector Salud, se presentaron los avances siguientes: Logros y avances de la Estrategia de Salud Digital que incluye mapeo de la Gobernanza del Sistema de Información General en Salud (SIGS), diagnóstico de Necesidades de Información de Salud y Plan de Desarrollo del Sistema de Información de Salud, Manual de Sistema de Información en Salud, Estrategia Nacional de Salud Digital, Taller de Análisis del Modelo de Madurez para Sistemas de Información para la Salud, Plataforma interactiva de información y estadísticas en salud y el Proyecto de Expediente Único Digital de Salud.



- Fue trabajado el Plan Estratégico Nacional de Salud, PLANDES 2030, el cual contiene los productos vinculados a: la planificación sectorial, las políticas del sector, la gestión de desarrollo del sector salud y Proyectos de financiamientos reembolsables y no reembolsables. También se realizó la Planificación del Primer Censo de Recursos Humanos en Salud con el objetivo de analizar la distribución de los Recursos Humanos en Salud y estimar la capacidad instalada, así como cuantificar las brechas en las distintas esferas de competencia, en los niveles de atención y sectores.
- En otro orden, fue realizada una presentación de Ejercicio de Presupuesto Sectorial 2025, entre el MISPAS, MEPyD y DIGEPRES, con el objetivo de acompañar a las instituciones que forman parte del Sistema de Salud dominicano en la identificación de las acciones y proyección presupuestaria para el período 2025-2028.
- Se participó en Consulta sobre Proyecto de Ley Modelo de Gobernanza de datos de Salud, también se socializó la propuesta de Financiamiento del Primer Nivel de Atención (PNA), como parte de la implementación del Plan de Reforma del sector; fue socializado el informe PLANDES 2030. Fue presentado también la propuesta de Guía para el funcionamiento de la mesa de reforma sector salud.
- Se participó en el lanzamiento del nuevo Manual de Gestión de la Planificación Estratégica Institucional (PEI). Así mismo, se realizó el Ejercicio Lineamientos estratégicos para la



planificación 2025-2028 y presentación de iniciativa de Alianza por la Atención Primaria en Salud a través de los representantes de la OPS, BM y BID.

- Se presentaron los trabajos de mesa técnica de reforma de salud con respecto a las dimensiones y agenda de reforma, la eficientización de los mecanismos de financiamiento, así como el establecimiento de un modelo de gestión por resultado.

- Se firmó el Acuerdo Marco entre Salud Pública y el Servicio Nacional de Salud que tiene por objeto crear los mecanismos de gestión que garanticen el cumplimiento de las responsabilidades propias del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en función de órgano rector del Sistema Nacional de Salud, y del Servicio Nacional de Salud, en su rol de proveedor de servicios públicos de atención a la salud, a través del establecimiento de metas, procesos institucionales y rendiciones de cuentas.

- En relación con DIGEMAPS, se han hecho los abordajes siguientes: Se realizó un taller con el equipo de la DIGEMAPS donde se formuló el Plan Estratégico 2024-2028, se validaron los objetivos, los resultados y los indicadores, así como la misión, visión y valores. También fue realizada la socialización de la primera versión del Plan Estratégico de la DIGEMAPS, como parte del Plan de Reforma del sector.

- Como parte del modelo de gestión de calidad diseñado, se elaboraron las fichas y el mapa de los procesos que detallamos a continuación: Gestión de Estrategias, Gestión Administrativa,



Jurídica, Comunicación Estratégica y Recursos Humanos. En ese mismo sentido, se inició el proceso del diseño del tablero de indicadores.

**b) Seguridad Ciudadana:**

- Fueron realizadas varias reuniones con la Comisión de Reforma de Seguridad Ciudadana en la cual se discutió y se revisó la propuesta de Ley de Seguridad Ciudadana, donde se socializaron las observaciones de este Ministerio, y fue remitida al Presidente de la República.

- En lo que respecta a la Reforma Educativa Policial, se ha avanzado en lo siguiente: Participación en reuniones de seguimiento a los trabajos de la Comisión de Reforma Educativa Policial. Fueron celebradas reuniones de seguimiento a los trabajos del Comité Académico del Instituto Policial de Educación Superior (IPES). En ese mismo orden, se participó en la entrega de certificados a agentes policiales del Programa Educativo Complementario en Derechos Humanos y Convivencia Ciudadana. Fueron realizados dos talleres de la Comisión de Reforma Educativa Policial, a los fines de discutir propuestas de los coordinadores temáticos respecto del deber ser del IPES. Fue realizada la juramentación de las nuevas autoridades del Instituto Policial de Educación Superior (IPES).

También fue realizada una reunión con el Ministro Castillo y el Nuevo comisionado de la Reforma de la Policía Nacional, donde



se abordaron temas relacionados con la Reforma de Seguridad Ciudadana y de la Policía Nacional.

- Por último, ha sido para el mes de julio la reunión de cierre de la primera etapa de la Comisión de Reforma Educativa de la Policía Nacional.

**c) Agropecuario:**

- Se elaboró el borrador del decreto para integrar el sistema nacional de sanidad e inocuidad de los alimentos, el cual fue discutido con el Ministerio de Agricultura, y remitido por este a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo (CJPE).
- Con relación al Instituto Agrario Dominicano (IAD), fue instalada la Sub-Mesa Técnica de Reforma del Instituto Agrario Dominicano (IAD), donde fue socializado el Plan de Reforma y Modernización General y Plan de Reforma Sectorial, así como la metodología y los procesos del mismo, también fue socializada la propuesta sobre la "Transformación del Instituto Agrario Dominicano de la Reforma Agraria al Desarrollo Rural Integral", elaborada por el equipo del IAD, en esta presentación se destacaron los siguientes temas: Objetivo General y Específico, avances de la transformación del IAD por ejes estratégicos, fortalecer el sector reformado, compartir valor con el Sector Rural en todos sus frentes, difundir la transformación y empoderar a nueva gente y puntos clave de una nueva Ley. Dicha Propuesta está enfocada en 5 ejes estratégicos que son: Eje de Fortalecimiento Institucional, Eje de Nuevos Modelos de



Negocios, Eje de Gestión del Conocimiento, Eje de Digitalización Inteligencia y Transparencia y Eje de Identidad y Cambio Cultural.

**d) Industria y Comercio:**

- Elaboración del Diagnóstico Sectorial del sector de Industria y Comercio, para el Plan de Reforma del citado sector.

**e) Sector Energía y Minas:**

- Se realizó el estudio y fue remitida la opinión sobre Propuesta de la Ley de Minería al Ministerio de Energía y Minas.
- En otro orden, se realizó la socialización del Plan General de Reforma y Modernización Sectorial a los Representantes de los Viceministros del Ministerio de Energía y Minas, con el objetivo de motivar la continuidad de los trabajos de la Mesa técnica de Reforma de Sectorial.
- Fue recibida la Matriz consolidada de análisis de Oportunidades de Desarrollo Organizacional, en el marco del Plan de Reforma y Modernización Sectorial. También, fue socializada la propuesta del Plan de Reforma Sectorial por parte de la mesa técnica de Energía y Minas con el equipo de coordinación del Eje de Reforma Sectorial.

**f) Sector Educación**

- En seguimiento a los trabajos de este sector, en este año el equipo de coordinación de Reforma del MAP y representantes de la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), socializaron



y discutieron el tema de "Gobernanza" en la Propuesta de Modificación de la "Ley General de Educación".

- En otro orden, fue entregada la propuesta de modificación de la Ley General de Educación al Ministro de Educación.
- Se realizaron talleres de la Mesa 3 de Coordinación, Desarrollo Organizacional y Gestión Humano Normativo, donde se definieron, como entregables de la mesa, los siguientes tópicos: Elaboración del modelo de gestión, estructura organizacional y sistema de gobernanza; Determinar si el modelo de gestión para el MINERD será dado por los lineamientos de la modificación de la ley general de educación o por el Plan Decenal de Educación; Definir si el MINERD mantendrá los roles de rector, regulador y prestador establecidos por la Ley General de Educación núm. 66-97 o se establecerá la separación como lo establece la Ley Orgánica de la Administración Pública núm. 247-12.
- Participación en reunión con los miembros de la Sub-mesa Consultiva No.9 de PLANDES, de Gestión del Sistema Educativo.
- Alineación estratégica del Plan Plurianual, Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual.
- Socialización y discusión de la Guía para el diagnóstico de capacidades que se elaboró, cuyos hitos serán trabajados en equipo, en el próximo taller que se está planificando.
- Celebración de Taller de Evaluación de Capacidades Institucionales de la Mesa Técnica de Reforma Sectorial



Preuniversitaria con el objetivo de realizar el diagnóstico sectorial. Participación reunión del Petit Comité de la Mesa Técnica de Educación para discutir los resultados de las informaciones recopiladas sobre los componentes de capacidades institucionales.

- Se elaboró el Plan de Reforma “Lineamientos Estratégicos de Capacidades Institucionales del Plan de Reforma del Sector Educativo”, y se socializó con los miembros del Petit Comité.
- Se presentó la propuesta del modelo conceptual del proceso de absorción del programa de Educación Superior y la reestructura organizacional resultante de la fusión del MINERD-MESCyT.

**g) Sector Transporte**

- En el primer trimestre de este año, fue instalada la Mesa Técnica de Reforma y Modernización del Sector Obras Públicas y Comunicaciones, donde se socializó el Plan de Reforma y Modernización General y el Plan de Reforma Sectorial, así como la metodología y los procesos del mismo; también se socializó el Plan de Reforma Sectorial y su metodología de abordaje a los órganos adscritos, así como la designación de los representantes de estos, para la conformación del comité técnico de la Mesa de Reforma Sectorial de Obras Públicas y Comunicaciones.
- En ese mismo orden, se presentaron herramientas al Petit Comité para la elaboración del Diagnostico Sectorial.



- Se realizó el ejercicio de la matriz del Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la elaboración de la propuesta del Plan de Reforma y Modernización.
- Se socializaron los resultados de la matriz del Diagnóstico de Capacidades Institucionales, así como los resultados del análisis FODA institucional de Ministerio de Obras Públicas y de sus órganos adscritos. Estos insumos son las bases para la formulación de las líneas de acción en la elaboración de la propuesta del Plan de Reforma y Modernización Sectorial. En este mismo sentido, se realizó la primera reunión con representantes de **Dirección General de Embellecimiento de Carreteras y Avenidas de Circunvalación del País (DIGECAC)**, en la cual se presentó el Plan General de Reforma y Modernización, así como la metodología de los procesos de reformas y la matriz de Capacidades Institucionales (diagnóstico).

### **Eje de Mejora de los Sistemas Transversales comunes de la Administración Pública.**

- En seguimiento a los trabajos del año 2023, en el primer semestre del año 2024, han seguido abordando los trabajos de la Guía sobre la Gestión de Pasantías Públicas realizando mesas de trabajo de discusión del borrador de Instructivo sobre el Sistema Nacional de Pasantías Públicas con actores de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) y el rector e Educación Superior, Ciencia y



Tecnología (MESCyT), donde fue analizado e incorporado las observaciones del Viceministro de Reforma y Modernización y el Director de Coordinación y Seguimiento a los Procesos de Reforma, al Anteproyecto de la Guía para el Sistema Nacional de Prácticas Profesionales y Pasantías en la Administración Pública, finalmente remitiéndose la versión final de la Guía de Prácticas Profesionales y Pasantías a la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) para ser cargada como evidencia del Hito 9 sobre Gobierno Abierto y diseño de su sistema de gestión.

- En ese mismo orden, fue realizado el lanzamiento de la Plataforma Tecnológica PasantíasPúblicasRD, a los fines de presentar y socializar la guía de sistemas y prácticas laborales con los directores y encargados de las áreas de recursos humanos de las principales instituciones pilotos, con el objetivo de dar a conocer los criterios para la organización del tema de las Pasantías Laborales desde las instituciones públicas responsables, enmarcándose en el V Plan de Acción de la República Dominicana ante la Alianza para el Gobierno Abierto (2022-2024), Compromiso #9 “Pasantías Públicas RD”; y reiterado dicho compromiso de implementación por el Gobierno Dominicano, mediante el Decreto núm. 8-23, el 18 de enero del 2023.
- Así mismo, se remitió a las instituciones pilotos recordatorios para seguir abordando uno de los hitos más importantes, el cual



consiste en contar con 100 ciudadanos realizando pasantías a través de la plataforma, razón por la cual, esas instituciones que forman parte de este compromiso, deben asignar y publicar una cuota de plazas de pasantías a través de la referida Plataforma.

**Eje de gobierno digital e innovación en la gestión pública se ha avanzado en lo siguiente:**

- Se ha estado trabajando con opiniones emitidas sobre las atribuciones en materia de implementación del gobierno digital en República Dominicana, así como la propuesta de integración de mesa técnica de interoperabilidad de la transformación digital, enviada a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo.
- En ese mismo sentido, se ha participado en reuniones de socialización y discusión sobre la estrategia para la revisión y elaboración de una nueva versión de la propuesta de ley de Innovación y Desarrollo Digital.
- En cuanto al Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI), se ha estado dando apoyo con el equipo del Banco Mundial con una de las actividades del Componente 2 del Proyecto para establecer la arquitectura de gestión administrativa del Estado y apoyar la implementación de soluciones integradas transversales para la planificación de los recursos gubernamentales, con una asignación prevista de US\$4 millones.
- Este Ministerio se encuentra avanzando en dicho sistema a fin de determinar el alcance de la actividad del Proyecto para apoyar el desarrollo e implantación de esta solución. Fue realizada una



reunión con personal del BM y del MAP para verificar la no duplicidad de trabajos de los proyectos Banco Mundial y Proyecto SIGEI.

- En otro aspecto, fue realizada una misión sobre Gobernanza de Transformación Digital con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a los fines de conocer el estado general de implementación del plan y específicamente en materia de Transformación Digital e Innovación, para tener acceso a informes o indicadores de seguimiento y conocer el funcionamiento del Observatorio de la Reforma, así como la hoja de ruta para los próximos años.

### **Eje de apoyo a la Reforma y Modernización de los Gobiernos Locales.**

- Fueron seleccionados los nueve (9) gobiernos locales que implementarán el Plan General de Reforma y Modernización en el Sector Municipal correspondiente a este año 2024. Ayuntamientos: Distrito Nacional, San Pedro de Macorís, Villa Jaragua, el Pino, San José de Ocoa; Juntas de Distritos Municipales: El Rubio, Hato del Yaque, Quita Sueño-Bajos de Haina, Pantoja-Los Alcarrizos, los cuales fueron seleccionados bajo los siguientes criterios: cumplimiento de indicadores de gestión en el SISMAP Municipal: tamaño, cantidad de población, regionalización, paridad partidaria, paridad de género, transparencia, proyectos priorizados del Poder Ejecutivo, responsabilidad social.



- Fue elaborado un cronograma donde se contemplan las ejecuciones de las necesidades contenidas en el Plan General de Reforma y Modernización en los gobiernos locales priorizados, correspondientes a los Ayuntamientos Municipales de: Salcedo, Santiago, Jarabacoa, Bani, Villa Tapia, Higüey y Moca, entre las Juntas de Distritos Municipales las cuales son: Veragua, La Canela y Palmarejo-Villa Linda, así con la distribución de los mismos para ser ejecutado.
- Se realizó un taller virtual sobre Gasto Público, dirigido a los gobiernos locales priorizados en proceso de ejecución, impartido en conjunto con la DIGEPRES, a los Ayuntamientos Municipales de Bánica, La Vega, Santiago, Baní, Higüey, Moca, Salcedo, así como las Juntas de Distritos Municipales de Veragua, La Canela, Palmarejo Villa Linda, Los Botados, Juma Bejucal y San Luís, con el contenido en las debilidades del Plan de Reforma y Modernización.
- Fue realizada una reunión con la coordinadora de la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional, a los fines de involucrar el Plan de Reforma de los gobiernos locales al proceso de capacitación dirigido a las 2,292 autoridades municipales electas en el periodo 2024-2028 en los 393 gobiernos locales, diseñado por la Liga Municipal Dominicana, Fedomu, Fedodim, Asodore, Aдова, como precursores de esta iniciativa.
- Fueron elaborados y consensuados los indicadores del eje municipal para ser propuesto a la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional y considerar en el SISMAP Municipal.



- Han sido convocados los nueve (9) incumbentes de los gobiernos locales priorizados con Planes de Reforma y Modernización para orientarlos en cuanto a sus disposiciones y ejecución del Informe Diagnostico con las necesidades de cada gobierno local, el cual tiene por objetivo la institucionalidad, la gobernanza y el fortalecimiento de la gestión municipal.
- Asimismo, se está en el proceso de ejecución de los diez (10) gobiernos locales priorizados, pendientes de implementar el Plan de Reforma y Modernización.
- En otro orden, fue realizado un seminario sobre reforma, modernización y fortalecimiento institucional con el Ayuntamiento de Santiago de los Caballeros, a los fines de presentar y analizar los distintos tópicos que hacen parte de las competencias y atribuciones del MAP, OGTIC, INAP y el Programa Burocracia Cero (B0), así como del Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública, con miras a apoyar la ejecución de las acciones de gobierno, de las nuevas autoridades del Ayuntamiento de Santiago de los Caballeros, con el que se procura aportar al proceso de reforma, modernización, profesionalización y fortalecimiento institucional del referido gobierno local.
- Fueron realizadas las socializaciones virtuales sobre el Plan General de Reforma Modernización de la Administración Pública con las autoridades de los (9) gobiernos locales priorizados para este año 2024: 1) Ayuntamiento Distrito Nacional; 2) Ayuntamiento Municipal San Pedro de Macorís; 3) Ayuntamiento



Municipal Villa Jaragua: 4) Ayuntamiento Municipal El Pino; 5) Ayuntamiento Municipal San José de Ocoa; 6) Junta de Distrito Municipal El Rubio; 7) Junta de Distrito Municipal Hato del Yaque; 8) Junta de Distrito Municipal Quita Sueño-Bajos de Haina; 9) Junta de Distrito Municipal Pantoja-Los Alcarrizos.

- Fue realizada la actividad denominada “Taller Elaboración del Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública, correspondientes a las Mesas Técnicas con los nueve (09) Gobiernos Locales Priorizados 2024”: San Pedro de Macorís, Villa Jaragua, Quita Sueño- Bajos de Haina, Pantoja (los Alcarrizos), El Pino, San José de Ocoa, El Rubio y el Distrito Nacional, realizado en fecha 21/8/2024, en un hotel de la ciudad; donde participaron (69) técnicos, de los cuales (58) eran representantes de las (9) mesas técnicas de dichos gobiernos locales, también contamos con la participación de alcaldes municipales, y directores Municipales y (7) representantes del Ministerio de Administración Pública y Sociedad Civil. Dicho taller tuvo como objetivo orientar a las autoridades locales y su personal técnico en el proceso de implementación del plan general de reforma y modernización en sus alcaldías y distritos municipales, informarles sobre los objetivos, alcance y componentes de dicho plan; establecimiento de los compromisos y responsabilidades que cada gobierno local tendrá que afrontar, en cuanto a la definición de los ejes estratégicos y elaboración del



plan de reforma y modernización antes de finalizar el año 2024, cuya ejecución está prevista para inicios del 2025.

- Fueron estructuradas y conformadas las (9) mesas técnicas para la implementación del Plan de Reforma y Modernización de la Administración Pública, en los gobiernos locales priorizados para este año 2024: Distrito Nacional, San Pedro de Macorís, Villa Jaragua, El Pino, San José de Ocoa, JDM Pantoja (Los Alcarrizos), JDM Hato del Yaque, JDM Quita Sueños-Bajos de Haina, JDM El Rubio, los cuales forman parte, de los veinticinco (25) gobiernos locales priorizados del piloto año 2022-2024. Estas (9) mesas técnicas se encuentran en la 1era. y 2da. Fase de inicio de la implementación, con la finalidad de establecer canales efectivos para el establecimiento de responsabilidades, compromisos de trabajos y funciones por las partes, cronograma de reuniones virtuales de seguimiento e informaciones de interés. Es importante destacar, que por motivo de las pasadas elecciones municipales 2024, en algunos casos las mesas técnicas tuvieron que ser actualizadas en sus integrantes, debido a los cambios de gestión suscitados y movimientos en el personal.

- En la actualidad nos encontramos en el proceso de elaboración y revisión de los (8) informes diagnósticos de las capacidades institucionales de los (8) gobiernos locales priorizados 2024: Distrito Nacional, San Pedro de Macorís, Villa Jaragua, Quita Sueño-Bajos de Haina, Pantoja (los Alcarrizos), El Pino, San José



de Ocoa, El Rubio; mediante la metodología análisis FODA, para levantamiento de información de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, con la participación de sus mesas técnicas y autoridades principales. Al mismo tiempo, estamos trabajando en la definición de los ejes estratégicos para la elaboración de estrategias a llevar a cabo en sus planes de reforma y modernización, con la finalidad de que dicha implementación inicie a partir del 2025.

- En este momento, estamos en el proceso de coordinación y seguimiento a los trabajos realizados por las mesas técnicas en la implementación y ejecución de los planes de reforma y modernización de los dieciséis (16) gobiernos locales priorizados 2022-2023: Villa Tapia, Salcedo, Moca, Santiago de los Caballeros, Jarabacoa, la Vega, Bánica, Santo Domingo Norte, Baní, Higüey, Veragua, la Canela, Juma Bejucal, Los Botados, San Luís, Palmarejo-Villa Linda. Es importante precisar, debido a las elecciones municipales pasadas, en las que se produjeron diversos cambios de gestión, el proceso de implementación se vio afectado. En ese sentido, para agilizar los compromisos establecidos, desde el Eje Municipal se han realizado nuevos abordajes con las nuevas autoridades electas y su personal técnico, y capacitación al nuevo personal técnico, retroalimentación de los trabajos realizados con las antiguas gestiones y en las actualizaciones de los representantes de las mesas técnicas, con la finalidad de alinear el Plan de Reforma y Modernización a sus actuales visiones.



- Fueron realizadas articulaciones con la Sra. Glenys González Brugal del MEPyD, Coordinadora de Seguimiento del Proyecto MiFronteraRD, con el objetivo de dar seguimiento a los trabajos de profesionalización de la zona Fronteriza (Pedernales).
- Sostuvimos sesiones de trabajo y articulaciones con la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas (DGCP), el MEPyD a través del Viceministerio de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Regional, la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU) y la Federación Dominicana de Distritos Municipales (FEDODIM), los cuales forman parte de la Mesa de Coordinación Interinstitucional del Plan General de Reforma y Modernización, Sector Municipal, para el acompañamiento a los gobiernos locales priorizados 2024, en cuanto a la implementación del referido plan en la administración local, en referencia a la gestión de las compras, gestión del territorio, planes de desarrollo municipales y presupuesto participativo.
- Coordinamos secciones de trabajo y articulaciones con las unidades sustantivas del MAP: Dirección de Relaciones Laborales, Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI), Dirección de Reclutamiento y Selección, Dirección de Evaluación del Desempeño, Dirección de Sistemas de Carrera para temas de fortalecimiento institucional y profesionalización de los servidores municipales en el proceso de implementación del plan



general de reforma y modernización en los (25) gobiernos locales priorizados del piloto 2022-2024.

- Desarrollamos secciones de trabajo y articulaciones con las entidades rectoras del SISMAP Municipal: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), MEPYD por medio del Viceministerio de Ordenamiento y Desarrollo Territorial (DGODT), Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP), Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), Contraloría General de la República, Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU), Cámara de Cuentas de la República y la Liga Municipal, con el objetivo de apoyar en la implementación del plan de reforma de los gobiernos locales priorizados en temas relacionados con su rectoría: capacitación, planificación, sostenibilidad financiera, gestión de las compras, transparencia y acceso a las informaciones, control interno y calidad del gasto, presupuesto participativo y declaraciones juradas de patrimonio.
- Articulaciones con la Dirección de Relaciones Laborales, sobre las disposiciones contenidas de la Ley 41-08 relativas al Subsistema de Relaciones Laborales (Reglamento No. 523-09), específicamente al régimen ético y disciplinario en los gobiernos locales.



- Seguimos dando seguimiento y participando en el proceso de concursos públicos para la implementación de la Carrera Administrativa Municipal en los gobiernos locales priorizados, a los fines de la profesionalización de los servidores municipales y continuar con el desarrollo de la Carrera Administrativa Municipal en la gestión local.
- Hoy en día, están conformadas las (25) mesas técnicas institucionales de los gobiernos locales que conforman el piloto para la implementación del plan de reforma en el Sector Municipal.

### **Calidad de los servicios Públicos**

La misión del Viceministerio de Servicios Públicos (VMSP) está establecida en la Ley 10-21 que lo crea, posteriormente, fue promulgada en agosto de 2021 la Ley 167-21 de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites que otorga al Ministerio de Administración Pública (MAP) nuevas atribuciones, es por ello que a través de la resolución 253-2023 el MAP modifica la estructura organizativa del VMSP para incluir el área que se encargaría de cumplir con dichas atribuciones, la Dirección de Mejora Regulatoria y de los Servicios Públicos (DIMERESP).

Actualmente, está en vigencia la Resolución 266-2024 que modificó nuevamente la estructura del VMSP, separando las funciones de supervisión del ciclo regulatorio de la de supervisión de los Servicios



Públicos, creando una nueva dirección de área bajo el VMSP, la Dirección de Servicios Públicos, y modifica la DIMERESP que ahora se llama Dirección de Mejora Regulatoria (DIMER). Es importante destacar que la Gestión por Procesos, ha sido definida como un pilar para la satisfacción del ciudadano, por lo cual es incluido en dichas modificaciones el Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites, además de mantener la Carta Compromiso al Ciudadano (CCC) y el control del Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos (SINMCSEP) por mandato de los decretos 211-10 y 111-15

Habiendo dicho lo anterior es importante destacar que en el año 2024 el VMSP, a través de sus respectivas dependencias, ha estado enfocado en facilitar la participación de la ciudadanía en los procesos para la emisión de regulaciones y la consulta pública con el Registro Único de Mejora Regulatoria (RUMR), la visibilización, simplificación y digitalización de los servicios y sus respectivos tramites, a través del Catálogo de Servicios Públicos, el monitoreo y evaluación de la calidad de dichos servicios públicos, otorgar datos cualitativos y cuantitativos con la finalidad de medir la satisfacción ciudadana al tiempo que otorga al usuario información clara sobre los servicios públicos que los entes y órganos comprometen a ofrecer dentro del marco de la CCC.

### **Registro Único de Mejora Regulatoria (RUMR)**

Es la plataforma oficial de la Administración Pública para el registro de los inventarios de las regulaciones, de los trámites y servicios



administrativos vigentes y el uso y publicidad de las diferentes herramientas de mejora regulatoria. Este registro tiene como objetivo que la información relacionada con la creación, modificación y mejora de las regulaciones sea de fácil acceso para la población y los entes y órganos de la Administración Pública, conforme a los principios establecidos en las Leyes 247-12, 107-13 y 200-04 de transparencia, accesibilidad, rendición de cuentas, participación y predictibilidad.

Entre los principales logros se encuentra el diseño de los flujos de los procesos para la aplicación de las respectivas herramientas del ciclo regulatorio y los respectivos roles del órgano rector, de los reguladores y del ciudadano. En relación con los módulos correspondientes a las herramientas de Planificación (Agenda) e Inventario Regulatorio, al finalizar el año 2024, se ha logrado un avance notable en la creación, desarrollo e implementación alcanzando un progreso del 95%. Se seleccionaron 8 instituciones para la primera prueba piloto realizada en mayo y se realizaron encuentros durante el mes de noviembre para iniciar el levantamiento de sus inventarios regulatorios, actividad que actualmente se encuentra en curso y se prevé concluir en diciembre de este año. Los reguladores podrán publicar sus agendas en la fecha prevista para marzo 2025 y se proyecta que el módulo de Consulta Pública esté listo a inicios del segundo trimestre 2025. Entre las instituciones seleccionadas para el piloto del Registro Único están: MICM, SV, SISALRIL, SIE, SS, INDOTEL, Ayuntamiento Santiago, entre otros.



### **Análisis de Impacto Regulatorio Ex Post:**

El Ministerio de Medio Ambiente realizó un Análisis de impacto Regulatorio Ex post a la propuesta de modificación al **Reglamento del Proceso de Evaluación de Impacto Ambiental**, en el cual la DIMER acompañó y certificó el cumplimiento satisfactorio del ciclo regulatorio al realizarse la Consulta Pública de conformidad con la Ley 167-21.

### **Opiniones técnicas y sensibilizaciones**

En relación con las iniciativas relacionadas con modificaciones de tarifarios y de otra naturaleza se emitieron opiniones técnicas para las siguientes instituciones:

<i>No</i>	<i>Ente u Órgano</i>	<i>Servicio</i>
1	Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura - CODOPESCA	Sensibilización y opinión técnica sobre requisitos normativos
2	Superintendencia de Seguros	Sensibilización sobre la Ley 167-21
3	DIGEMAPS	Sensibilización sobre la Ley 167-21
4	Consejo Nacional de Energía - CNE	Opinión técnica sobre requisitos normativos
5	Ministerio de Salud Pública	Sensibilización sobre la Ley 167-21
6	SISALRIL	Sensibilización sobre el AIR



## **Cartas Compromiso al Ciudadano**

Según los decretos 211-10 y 111-15, las Cartas Compromiso son documentos a través de los cuales las instituciones públicas informan al ciudadano/cliente sobre los servicios que gestionan, cómo acceder y obtenerlos y los compromisos de calidad establecidos para su prestación. Estas implican un enfoque en el ciudadano, por lo cual, es necesario conocer sus expectativas 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 cumplimiento de los estándares de calidad establecidos en la Carta, así como el nivel de satisfacción del ciudadano en relación con la forma en que está recibiendo el servicio.

- **Charla Cartas Compromiso**

El objetivo de esta actividad es motivar a las instituciones a la incorporación en el Programa Carta Compromiso al Ciudadano, con la finalidad 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 los compromisos que asumen ante los ciudadanos/clientes.

Para el **2024**, se impartieron 10 sensibilizaciones a **265** servidores públicos pertenecientes a **66** instituciones, recibiendo la “Charla Carta Compromiso al Ciudadano”, lo que representa un **100%** del total de charlas planificadas para el periodo.

- **Benchlearning Carta Compromiso al Ciudadano**



Se realizó un Benchlearning titulado “Experiencias e Innovación en las Cartas Compromiso al Ciudadano”, con el objetivo de crear un espacio de intercambio para compartir las mejores prácticas identificadas, según las experiencias e innovaciones de las instituciones participantes, en esta actividad participaron 205 servidores públicos.

Durante el encuentro, fueron reconocidas por su trayectoria en la implementación y cumplimiento de la Carta Compromiso al Ciudadano diversas instituciones: Superintendencia de Pensiones (SIPEN), Instituto Dominicano de Aviación Civil (IDAC), Instituto Tecnológico de Las Américas (ITLA), Hospital Traumatológico Dr. Juan Bosch y Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP).

- **Asistencia Técnica Para la Elaboración de la Carta Compromiso**

Es el acompañamiento que ofrece el MAP a los equipos de trabajo o comités de calidad de las instituciones en la aplicación de la metodología definida para la elaboración e implementación de la Carta Compromiso al Ciudadano.

Para el **2024** fueron ejecutadas **92** asistencias a distintos entes y órganos de la Administración Pública, lo que representa un **98.9%** del total de asistencias técnicas planificadas para el periodo.



## Asistencia Técnica Para la Elaboración de la Carta Compromiso

<i>No</i>	<i>Instituciones</i>
1	Ayuntamiento Municipal de San Juan de la Maguana
2	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
3	Hospital Dr. Luis Espaillat
4	Ministerio de Energía y Minas
5	Oficina Nacional de la Defensa Pública
6	Hospital Hondo Valle
7	Sistema Nacional de Atención a Emergencias y Seguridad 911
8	Instituto Nacional de Protección de los Derechos del Consumidor
9	Hospital Reg. Dr. Antonio Musa
10	Hospital Provincial Dr. Yapor Heded
11	Hospital José De Jesús Jiménez Almonte
12	Hospital Dr. Pedro E. De Marchena
13	Instituto Nacional De Migración
14	Hospital Dr. Rafael Gutiérrez Sánchez
15	Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia
16	Dirección General De Presupuesto
17	Hospital Provincial General Santiago Rodríguez
18	Consejo Nacional De la Persona Envejeciente
19	Parque Zoológico Nacional Arq. Manuel Valverde Podestá
20	Ministerio de Educación de la República Dominicana
21	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de La Vega
22	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Plata
23	Instituto Postal Dominicano
24	Hospital Materno Infantil Santo Socorro
25	Hospital Dr. Francisco Vicente Castro Sandoval



<b>Asistencia Técnica Para la Elaboración de la Carta Compromiso</b>	
26	Hospital San José
27	Superintendencia de Electricidad
28	Dirección General de Contrataciones Públicas
29	Hospital Municipal El Cercado
30	Hospital Provincial Bella Vista
31	Hospital Pediátrico Dr. Hugo Mendoza
32	Comedores Económicos del Estado Dominicano
33	Departamento Aeroportuario
34	Centro de Atención Integral para la Discapacidad
35	Dirección General de Minería
36	Hospital General Dr. Alberto Gautreaux
37	Instituto del Tabaco de la República Dominicana
38	Instituto Geográfico Nacional
39	Hospital Provincial Dr. Yapor Heded
40	Superintendencia del Mercado de Valores
41	Instituto Nacional de la Uva
42	Museo de Historia Natural
43	Hospital Provincial Juan XXIII
44	Hospital Villa Altagracia
45	Ministerio de la Mujer
46	Ayuntamiento Municipal de Villa Hermosa
47	Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales
48	Ministerio de Vivienda y Edificaciones
49	Hospital Provincial Dr. Toribio Bencosme
50	Hospital Provincial Dr. Elio Fiallo
51	Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones
52	Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial
53	Hosp. Dr. Pedro E. Marchena
54	Consejo Nacional de Discapacidad



<b>Asistencia Técnica Para la Elaboración de la Carta Compromiso</b>	
55	Superintendencia de Pensiones
56	Administradora de Subsidios Sociales
57	Hospital Municipal Villa La Mata
58	Hospital Hugo Mendoza
59	Instituto Nacional de Protección de los Derechos del Consumidor
60	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de La Vega
61	Hospital Municipal José A. Columna
62	Ayuntamiento de Villa Hermosa
63	Instituto Agrario Dominicano
64	Ministerio de Energía y Minas
65	Hospital Dr. Pedro Ant. Céspedes
66	Dirección General de Aduanas
67	Hospital Dr. Sigifredo Alba Domínguez
68	Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia
69	Comisión Nacional de Defensa de la Competencia
70	Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo
71	Hospital Municipal Dr. Guarionex Alcántara
72	Mercados Dominicanos de Abasto Agropecuario
73	Hospital General y Esp. Nuestra Señora de la Altagracia
74	Hospital Provincial Bella Vista
75	Consejo Nacional de la Persona Envejeciente
76	Archivo General de la Nación
77	Museo Nac. de Historia Natural Prof. Eugenio de Jesús Marcano
78	Consejo Nacional de Población y Familia
79	Hospital Municipal Bajos de Haina - Barsequillo
80	Ministerio de la Mujer
81	Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre
82	Junta Del Distrito Municipal Don Juan Rodríguez Barranca
83	Ministerio de Salud Pública



<b>Asistencia Técnica Para la Elaboración de la Carta Compromiso</b>	
84	Hospital Dr. Salvador B Gautier
85	Consejo Nacional Para El Cambio Climático
86	Hospital Dra. Evangelina Rodríguez Perozo
87	Instituto Nacional de Educación Física
88	Dirección General De La Policía Nacional
89	Consejo Nacional De Discapacidad
90	Instituto Agrario Dominicano
91	Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación
92	Hospital Municipal Bajos de Haina - Barsequillo

*Fuentes: Estadísticas de los indicadores del Departamento de Análisis Regulatorio y Compromisos de Servicios.*

- **Cartas Compromiso Aprobadas**

Para el **2024**, se emitieron un total de **66** resoluciones de Carta Compromiso, pertenecientes a nuevas aprobaciones y renovaciones, en diferentes versiones, completando un total de **146** Cartas Compromiso al Ciudadano activas dentro del programa, cabe destacar que la meta para este año 2024, correspondía a **120** cartas dentro del programa, y a la fecha ya se ha sobrepasado la meta.

<b>Cartas Compromisos Aprobadas</b>	
<b>No</b>	<b>Instituciones</b>
1	Consejo Nacional para la Reglamentación y Fomento de la Industria Lechera
2	EDESUR
3	Instituto Nacional de Bienestar Magisterial
4	Hospital Engombe



## Carta Compromiso Aprobadas

No.	Instituciones
5	Dirección General de Bellas Artes
6	Ministerio de Energía y Minas
7	Dirección General de Ganadería
8	Dirección Nacional de Fomento y Desarrollo de la Artesanía
9	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones
10	Museo Nacional de Historia Natural
11	Hospital Pedro Antonio Céspedes
12	Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia
13	Contraloría General de la República
14	Centro de Gastroenterología
15	Hospital Ángel Contreras
16	Hospital Cabral y Báez
17	Oficina Nacional de Estadísticas
18	Hospital Municipal José A. Columna
19	Ministerio de Turismo
20	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de La Vega
21	Hospital Darío Contreras
22	Administradora de Riesgos de Salud para Maestros (ARS SEMMA)
23	Consejo Nacional de Desarrollo Fronterizo
24	Superintendencia de Pensiones
25	Hospital presidente Estrella Ureña
26	Hospital San Lorenzo de Los Mina
27	Hospital Regional Dr. Alejandro Cabral
28	Oficina Nacional de Defensa Pública
29	Dirección General de Ética
30	Hospital Dr. Emilio de Marchena



## Cartas Compromisos Aprobadas

<i>No.</i>	<i>Instituciones</i>
31	Hospital Dr. Hugo Mendoza
32	Hospital San Bartolomé
33	Industria Nacional de la Aguja
34	Hospital Morillo King
35	Hospital Toribio Bencosme
36	Instituto Geográfico Nacional
37	Oficina de Derecho de Autor
38	Hospital Inmaculada Concepción
39	Hospital El Almirante
40	Departamento Aeroportuario
41	Hospital Traumatológico Prof. Juan Bosch
42	Hospital Ricardo Limardo
43	Hospital Ney Arias Lora
44	Hospital Ciudad Juan Bosch
45	Servicio Geológico
46	Hospital José Francisco Peña Gómez
47	Hospital Yapor Heded
48	Ministerio de Educación de la República Dominicana
49	Dirección General de Aduanas
50	Hospital Maternidad Nuestra. Sra. De la Altagracia
51	Hospital Calventi
52	Comedores Económicos
53	Centro de Atención Integral para la Discapacidad
54	Instituto Postal Dominicano
55	Parque Zoológico Nacional Arq. Manuel Valverde Podestá
56	Organismo Dominicano de Acreditación
57	Programa Supérate



### Cartas Compromisos Aprobadas

No.	Instituciones
58	Dirección General de Presupuesto
59	Oficina de la Defensa Civil
60	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
61	Instituto Nacional de Migración
62	Instituto de Estabilización de Precios
63	Hospital Hondo Valle
64	Ministerio de Industria y Comercio
65	Sistema Nacional de Emergencia 911
66	Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos

*Fuentes: Estadísticas de los indicadores del Departamento de Análisis Regulatorio y Compromisos de Servicios.*

- **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.

En el 2024 se realizaron 161 evaluaciones, lo que representa un 98.77% del total de evaluaciones planificadas para el periodo.



## Cartas Compromiso Evaluadas

<i>No.</i>	<i>Institución</i>
1	Parque Zoológico Nacional Arq. Manuel Valverde Podestá
2	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
3	Instituto de Estabilización de Precios
4	Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales
5	Oficina Para el Reordenamiento del Transporte
6	Hospital Provincial Nuestra Señora de Regla
7	Hospital Provincial Rosa Duarte
8	Instituto Tecnológico de Las Américas
9	Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio
10	Instituto de Educación Superior en Formación Diplomática y Consular
11	Ayuntamiento Municipal de Moca
12	Dirección Nacional de Control de Drogas
13	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
14	Superintendencia de Seguros
15	Instituto Superior de Formación Docente Salome Ureña
16	Liga Municipal Dominicana
17	Comisión Reguladora de Prácticas Desleales en el Comercio y Medidas de Salvaguardias
18	Dirección General de Riesgos Agropecuarios
19	Programa Supérate
20	Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones
21	Defensa Civil Dominicana
22	Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia
23	Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
24	Instituto Técnico Superior Comunitario
25	Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santiago
26	Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones
27	Empresa Distribuidora de Electricidad del Este
28	Comedores Económicos
29	Hospital Maternidad Nuestra. Sra. De la Altagracia



## Cartas Compromiso Evaluadas

<i>No.</i>	<i>Instituciones</i>
30	Hospital Calventi
31	Hospital Materno Dr. Reynaldo Almánzar
32	Dirección General de Aduanas
33	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
34	Hospital José Francisco Peña Gómez
35	Servicio Geológico Nacional
36	Ayuntamiento Municipal de Santiago
37	Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA)
38	Hospital Municipal Ciudad Juan Bosch
39	Tesorería de la Seguridad Social
40	Hospital Ney Arias Lora
41	Hospital Ricardo Limardo
42	Hospital Dr. Pascasio Toribio Piantini
43	Comisión Nacional de Energía (CNE)
44	Hospital Dr. Marcelino Vélez Santana
45	Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales
46	Ayuntamiento de Bánica
47	Hospital Regional Taiwán 19 de marzo
48	Hospital Traumatológico Prof. Juan Bosch
49	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de La Vega
50	Autoridad Portuaria Dominicana
51	Departamento Aeroportuario
52	Ministerio de Agricultura
53	Hospital El Almirante
54	Hospital Inmaculada Concepción
55	Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo
56	Oficina de Derecho de Autor
57	Dirección General de Desarrollo de la Comunidad
58	Hospital Hugo Mendoza
59	Hospital Regional Universitario Jaime Mota
60	Instituto de Educación Superior en Formación Diplomática y Consular
61	Instituto Nacional del Cáncer Rosa Emilia Sánchez Pérez de Tavares



## Cartas Compromiso Evaluadas

<i>No.</i>	<i>Instituciones</i>
62	Tesorería Nacional
63	Sistema Único de Beneficiarios
64	Hospital Morillo King
65	Consultoría jurídica del Poder Ejecutivo
66	Instituto Dominicano del Café
67	Hospital Dr. Rafael j. Mañón
68	Dirección General de Impuestos Internos
69	Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio
70	Industria Nacional de la Aguja
71	Hospital Toribio Bencosme
72	Hospital San Bartolomé
73	Museo Nacional de Historia
74	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
75	Empresa Distribuidora de Electricidad del Norte
76	Ministerio de Interior y Policía
77	Cuerpo Especializado de Control de Combustibles
78	Hospital Regional Dr. Alejandro Cabral
79	Ayuntamiento Municipal de Moca
80	Dirección Nacional de Control de Drogas
81	Superintendencia de Pensiones
82	Superintendencia de Seguros
83	Instituto Superior de Formación Docente Salome Ureña
84	Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
85	Dirección General de Migración
86	Liga Municipal Dominicana
87	Dirección General de Cine
88	Dirección General de Ética
89	Comisión Reguladora de Prácticas Desleales en el Comercio y Medidas de Salvaguardias
90	Dirección General de Riesgos Agropecuarios
91	Hospital San Lorenzo de Los Mina
92	Hospital Presidente Estrella Ureña



## Cartas Compromiso Evaluadas

No.	Instituciones
93	Hospital Regional Juan Pablo Pina
94	Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones
95	Empresa Distribuidora de Electricidad del Este
96	Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación
97	Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos
98	Hospital Hondo Valle
99	Dirección General de Contrataciones Públicas
100	Hospital Darío Contreras
101	Ministerio de Turismo
102	Consejo Nacional de Desarrollo Fronterizo
103	Oficina Nacional de Estadística
104	Hospital Cabral y Báez
105	Hospital Ángel Contreras
106	Administradora de Riesgos de Salud para Maestros
107	Junta de Aviación Civil
108	Instituto Aviación Civil
109	Instituto Nacional de Administración Pública
110	Ministerio de Hacienda
111	Autoridad Nacional de Asuntos Marítimos
112	Centro de Gastroenterología
113	Contraloría General de la R. D.
114	Dirección Nacional de Fomento y Desarrollo de la Artesanía
115	Dirección General de Bellas Artes
116	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones
117	Superintendencia del Mercado de Valores
118	Dirección General de Ganadería
119	Hospital de Engombe
120	Escuela Nacional de la Judicatura
121	Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados
122	Ayuntamiento de Bánica



## Cartas Compromiso Evaluadas

No.	Instituciones
123	Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria
124	Hospital Dr. Pascasio Toribio Piantini
125	Organismo Dominicano de Acreditación
126	Instituto Nacional de Bienestar Magisterial
127	Ministerio de la Mujer
128	Edesur Dominicana
129	Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación
130	Consejo Nacional para la Reglamentación y Fomento de la Industria Lechera
131	Instituto Nacional del Cáncer Rosa Emilia Sánchez Pérez de Tavares
132	Instituto Dominicano del Café
133	Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura
134	Tesorería Nacional
135	Jardín Botánico Nacional
136	Dirección General de Jubilaciones y Pensiones
137	Instituto de Auxilios y Viviendas
138	Hospital Provincial General Melenciano
139	Programa de Medicamentos Esenciales y Central de Apoyo Logístico
140	Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia
141	Dirección General de Desarrollo de la Comunidad
142	Instituto Postal Dominicano
143	Ministerio de Deportes y Recreación
144	Archivo General de la Nación
145	Ayuntamiento de Higüey
146	Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre
147	Operadora Metropolitana de Servicios de Autobuses
148	Dirección General de la Policía Nacional
149	Instituto Dominicano para la Calidad
150	Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social
151	Ministerio de Interior y Policía



Cartas Compromiso Evaluadas	
152	Servicio Nacional de Salud
No.	Instituciones
153	Hospital Dr. Luis Bogaert
154	Centro de Atención Integral para la Discapacidad
155	Ministerio de Educación de la República Dominicana
156	Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales
157	Hospital Regional Infantil Universitario Dr. Arturo Grullón
158	Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos
159	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes
160	Hospital Pediátrico Robert Reid Cabral
161	Sistema Nacional de Emergencia 911

**Fuentes:**

*Estadísticas de los indicadores del Departamento de Análisis Regulatorio y Compromisos de Servicios.*

**Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante:**

La Evaluación de Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante consiste en aplicar la metodología contenida en los instructivos y formularios aprobados mediante la Resolución 180-2023 para determinar que cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 167-21.

Durante el año 2024, el Departamento de Análisis Regulatorio y Compromisos de Servicios, juntamente con la Dirección de Mejora Regulatoria, llevó a cabo un total de 32 revisiones de expedientes AIR Ex Ante. Esta cifra representa el 100% del total de revisiones previstas durante el periodo.

No.	Instituciones expedientes AIR revisados
1	Superintendencia de Electricidad (SIE) (16)
2	Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) (5)
3	Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL) (5)



No.	Instituciones expedientes AIR revisados
4	Superintendencia De Valores de la República Dominicana (SIMV) (3)
5	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MIMARENA) (2)
6	Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) (1)

**Fuentes:**

*Estadísticas de los indicadores del Departamento de Análisis Regulatorio y Compromisos de Servicios.*

Departamento de Gestión de Procesos  
y Simplificación De Trámites

Conforme a lo establecido en el artículo 85 de la Ley 247-12, el MAP, a través del Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites, tiene la misión de mejorar la gestión institucional en todos los entes y órganos de la Administración Pública en términos de eficiencia, eficacia y calidad, a través del acompañamiento en la aplicación de la metodología de gestión por procesos, apuntando a la eficiencia, eficacia, calidad, mejora continua y la reducción de los tiempos de entrega de los trámites y servicios, fomentando la satisfacción ciudadana

- **Charlas sobre Estandarización de Procesos**

Las charlas consisten en capacitar al personal de los entes y órganos sobre cómo elaborar los manuales de procedimientos y mapas de procesos con el objetivo de que puedan realizar correctamente la



documentación de sus procesos para su respectiva estandarización siempre apegados al criterio de asegurar la mejora continua en su institución.

Fueron impartidas ocho (8) charlas sobre Estandarización de Procesos, dirigidas a veinte y nueve (29) instituciones y más de 90 servidores públicos, a saber:

No.	Ente u Órgano sensibilizado en Estandarización de Procesos
1	Ayuntamiento de Bonao
2	Ayuntamiento de Constanza
3	Ayuntamiento de Jarabacoa
4	Ayuntamiento de La Vega
5	Ayuntamiento Municipal de Azua.
6	Ayuntamiento Municipal de Comendador.
7	Ayuntamiento Municipal del Cercado.
8	Ayuntamiento Municipal de Las Matas De Farfán.
9	Ayuntamiento Municipal de Padre Las Casas.
10	Ayuntamiento Municipal de San Juan De La Maguana
11	Ayuntamiento Municipal de Vallejuelo.
12	Ayuntamiento de Villa Hermosa
13	Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña
14	Corporación Estatal de Radio y Televisión - CERTV
15	Consejo Nacional de la Seguridad Social- CNSS
16	Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Boca Chica - COORABO
17	Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura - CODOPESCA
18	Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Moca - COORAMOCA
19	Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Monseñor Nouel - CORAAMON
20	Defensa Civil
21	Dirección General de Cine



22	Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa
23	Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia
24	Instituto Dominicano de Meteorología – INDOMET
25	Instituto de Formación Técnica y Profesional
<b>No.</b>	<b>Ente u Órgano Sensibilizado en Estandarización de Procesos</b>
26	Instituto Nacional de la Uva
27	Ministerio de Administración Pública
28	Ministerio Administrativo de la Presidencia
29	Ministerio de Educación Superior Ciencia Y Tecnología

### **Aprobaciones de Manuales de procedimientos y Mapas de Procesos.**

Con la finalidad de contribuir con la mejora en la alineación de los procesos con los planes estratégicos institucionales apuntando a la calidad en la cadena de valor público, en el 2024 fueron asistidas ciento tres (103) instituciones a las cuales se les aprobaron sus Mapas de procesos y/o Manuales de procedimientos.

No.	Entes u Órganos con Manuales de procedimientos y Mapas de Procesos Aprobados
1	Acuario Nacional
2	ADESS
3	ANAMAR
4	Archivo General de la Nación
5	ARS SEMMA
6	CAID



7	CEIZTUR
8	Centro de Capacitación en Política y Gestión Fiscal
9	Comedores Económicos
10	Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Barrial
<b>No.</b>	<b>Entes u Órganos con Manuales de procedimientos y Mapas de Procesos Aprobados</b>
11	Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Provincial
12	CONADIS
13	CONALECHE
14	CONANI
15	CONAPE
16	CONAPOFA
17	CONAVIHSIDA
18	CONIAF
19	Consejo de Coordinación de Desarrollo Fronterizo
20	Consejo Nacional de Competitividad
21	Consejo Nacional de Drogas
22	Consejo Nacional de Seguridad Social
23	Consejo Nacional de Seguridad Social
24	Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación
25	Consejo Nacional para el Cambio Climático
26	Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo
27	Contraloría General de la República Dominicana
28	CORAAPLATA
29	CORAAVEGA



30	Defensa Civil
32	Departamento Aeroportuario
33	DGAPP
34	DIDA
<b>No.</b>	<b>Entes u Órganos con Manuales de procedimientos y Mapas de Procesos Aprobados</b>
35	DIECOM
36	DIGEIG
37	DIGEPRES
38	DIGERA
39	Dirección de Prensa del Presidente de la República
40	Dirección General de Bellas Artes
41	Dirección General de Bienes Nacionales
42	Dirección General de Cine
43	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
44	Dirección General de Minería
45	Dirección General de Pasaportes
46	DNCD
47	FEDA
48	FONDOMARENA
49	IAD
50	IDEICE
51	IDIAF
52	IDOPPRIL
53	INABIMA



54	INAFOCAM
55	INAGUJA
56	INAIPI
57	INAPA
No.	Entes u Órganos con Manuales de procedimientos y Mapas de Procesos Aprobados
58	INDOCAL
59	Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria
60	Instituto Geográfico Nacional
61	Instituto Nacional de Migración
62	INTRANT
63	Jardín Botánico Nacional
64	Lotería Nacional
65	MERCADOM
66	MESCYT
67	Ministerio Administrativo de la Presidencia
68	Ministerio de Administración Pública
69	Ministerio de Agricultura
70	Ministerio de Defensa
71	Ministerio de Deportes y Recreación
72	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
73	Ministerio de Educación
74	Ministerio de Energía y Minas
75	Ministerio de Hacienda
76	Ministerio de la Mujer



77	Ministerio de la Presidencia
78	Ministerio de Medio Ambiente
79	Ministerio de Obras Públicas
80	Ministerio de Relaciones Exteriores
No.	Entes u Órganos con Manuales de procedimientos y Mapas de Procesos Aprobados
81	Ministerio de Salud Pública
82	MIVHED
83	MOPC
84	Museo Nacional de Historia Natural
85	Oficina Nacional de Estadísticas
86	OGTIC
87	OPRET
88	Parque Zoológico Nacional
89	PROCOMPETENCIA
90	PROCONSUMIDOR
91	Programa Supérate
92	PROINDUSTRIA
93	PROMIPYME
94	PROPEEP
95	Servicio Nacional de Salud
96	SIPEN
97	SISALRIL
98	Sistema Nacional de Atención a Emergencias y Seguridad 9-1-1



99	SIUBEN
100	Superintendencia de Seguros
101	Superintendencia del Mercado de Valores
102	Tesorería Nacional Dominicana
No.	Entes u Órganos con Manuales de procedimientos y Mapas de Procesos Aprobados
103	Unidad de Análisis Financiero

Para lograr la aprobación de las evidencias (Manuales y Mapas de Procesos) de ciento tres (103) Instituciones, se realizaron más de 250 revisiones, en las cuales se les apoyó con las asesorías necesarias para el cumplimiento.

Medios y fuentes de verificación: Sistema de Monitoreo de la Administración Pública, Sistema S4 y Matriz de asignación SISMAP.

**Evaluación de Análisis de Calidad Regulatoria (ACR):**

Consiste en realizar observaciones para considerar si los Análisis de Calidad Regulatoria presentados por los entes y órganos de la Administración Pública cumplen con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 167-21 de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites.



Durante el año 2024, el Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites, junto con la Dirección de Mejora Regulatoria, realizaron un total de 2 revisiones de Análisis de Calidad Regulatoria presentadas por INTABACO y el MICM. Esta cifra representa el 100% del total de revisiones previstas durante el periodo.

La Dirección de Servicios Públicos a través del Departamento de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos (DMESP) tiene la misión de impulsar la sistematización de políticas de monitoreo y evaluación de los servicios públicos, empoderando a los entes y órganos de la Administración Pública en la aplicación de metodologías de medición y el desarrollo de una cultura de participación de la ciudadanía en la gestión de la calidad y mejoras del servicio. Entre sus principales productos están la administración del Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos, el Catálogo de y Servicios Públicos, las Asistencias Técnicas para la Aplicación de Encuestas de Satisfacción de Usuarios sobre la Calidad de los Servicios y gestión del portal del Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos (ONCSP).

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



## OBSERVATORIO NACIONAL DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS(ONACSEP)

El decreto 111-15 establece que EL ONACSEP es la plataforma para promover la mejora de la calidad de los servicios públicos, a través de la investigación, la participación ciudadana y el uso de la tecnología de la información y la comunicación.

La gestión del Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos consiste en el proceso de seguimiento técnico y operativo de sus respectivas herramientas contenidas en el artículo 18 del referido decreto, entre las cuales destacamos:

- Nivel de cumplimiento de los indicadores de transparencia de la información de los servicios públicos.
- Directorio de funcionarios de la Administración Pública,
- Socialización del Sistema Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Servicios Públicos;
- Actualización del Directorio de Servicios (Catalogo de Servicios GOB.DO)
- Registro y actualización de la data en el SISMAP Gestión Pública 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 con 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 estos.

Se realizaron 12 socializaciones, representando el 100% de cumplimiento para la planificación anual. En estas participaron 730 representantes de organizaciones de la sociedad civil, juntas de vecinos, ayuntamientos, asociaciones de iglesias, asociación de agricultores, bomberos, centros educativos, cruz roja, defensa civil e instituciones públicas. Abarcando doce (12) municipios citados a continuación: Hato Damas (36 participantes), Sabana Grande de Boyá (81 participantes), El Factor/Nagua (35 participantes), Monte Plata (85 participantes), Azua (58 participantes), Padre Las Casas (38 participantes), Tábara Arriba (49 participantes), San Francisco de Macorís (50 participantes), Santo Domingo Oeste (53 participantes), Distrito Nacional (108 participantes), Boca Chica (87 participantes) y Santo Domingo Este (50 participantes).

### **Registros en el Directorio de Funcionarios**

El Directorio de Funcionarios es un espacio de consulta de datos de los principales 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>

- 150 órganos y entes del gobierno central y descentralizadas con informaciones registradas de 2,820 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, procedimientos, 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>

- 51 órganos y entes del gobierno central y descentralizados con informaciones registradas de 478 servicios en el Directorio de Servicios en el ONCSP, que representa las programadas para este periodo.



### **Registros de actualización del subindicador 01.5 en el SISMAP.**

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

- (169) 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.**

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

Consiste en la realización de la Encuesta de Satisfacción de Usuarios en los órganos y entes que conforman la Administración Pública, siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución Núm. 389-2023, que establece el proceso para la realización de la Encuesta de Satisfacción de Usuarios en los entes y órganos de la Administración Pública y los gobiernos locales, del 17 de noviembre del 2023.

Tiene como objetivo, medir la percepción de los usuarios respecto de la calidad de los servicios públicos en sus distintas modalidades de



prestación: presencial, en línea e institucional, para contribuir a la mejora de los servicios y al desarrollo de una cultura de monitoreo y evaluación en las instituciones, mediante el uso del modelo SERVQUAL, utilizando cuatro de las dimensiones principales, como son: elementos tangibles, fiabilidad/seguridad, capacidad de respuesta y empatía. Estas se miden a través de una escala de valoración de: satisfecho (70-100), poco satisfecho (40-69) e insatisfecho (0-39).

- (2) 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. Esta actividad se realizó el 15 y 16 de febrero del 2024, en la que participaron (340) funcionarios, de un total de (160) instituciones del gobierno central, autónomas y descentralizadas.
- 121 instituciones del gobierno central, autónomas y descentralizadas con encuestas de satisfacción de usuarios realizadas, de las cuales 114 recibieron asesoría técnica para la aplicación de la encuesta este año y 7 sólo necesitaron revisión del informe final; cumpliéndose así el 100% de la meta planificada para este periodo.



Registros de actualización del subindicador 01.6 en el SISMAP Gestión Pública.

Este subindicador 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.

- (121) instituciones del gobierno central y descentralizadas con evidencias registradas en el indicador 01.6 del SISMAP Gestión Pública, que representa un 100% de las solicitudes recibidas respondidas en el plazo establecido.

Registros de actualización del subindicador 01.7 en el SISMAP Gestión Pública.

Este subindicador 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.



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

Registros de actualización del subindicador 04.02 en el SISMAP SALUD.

- (3) jornadas de socialización del proceso de Aplicación de Encuestas de satisfacción de usuarios, realizadas a los (100) hospitales priorizados por el Servicio Nacional de Salud.
- (72) hospitales con evidencias registradas en el indicador 04.02 del SISMAP Salud, que representa un 100% de las solicitudes recibidas respondidas en el plazo establecido.

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>.



- (4) informes de resultados del monitoreo al 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 la plataforma GOB.DO

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 GOB.DO cuenta con (551) servicios registrados ofrecidos por un total de instituciones.

- (12) informes de monitoreo de los servicios de las instituciones, disponibles a través de la plataforma GOB.DO, que representa el 100% de lo planificado para este periodo.

En la actualidad existen (6) Puntos GOB para brindar atención ciudadana, que son:

- Punto GOB Occidental Mall
- Punto GOB SAMBIL
- Punto GOB MEGACENTRO
- Punto GOB Expreso
- Punto GOB Santiago
- Punto GOB Colinas Mall



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

(164) Ayuntamientos con funcionarios registrados en el Directorio de Funcionarios.

(7) Ayuntamiento con servicios registrados en el Directorio de Servicios.

Monitoreo y Evaluación al Cumplimiento de la Ley núm. 167-21, de Mejora Regulatoria y Simplificación Administrativos.

Inventario de Trámites y Servicios y el Catálogo de Servicios del Estado.

Gestión de aprobación de normativas complementarias de Catálogo de Servicios, en cumplimiento de la Ley núm. 167-21, de Mejora Regulatoria y Simplificación Administrativos.

(1) Resolución núm. 439-2023, que establece los lineamientos para la creación, actualización, administración, publicación y uso del inventario de trámites y servicios administrativos, del 22 de diciembre del 2023. Aprobada y difundida por el MAP.

(1) Resolución núm. 142-2024, que aprueba la Guía para la identificación, categorización, registro, actualización,



administración y publicación de los trámites y servicios administrativos en el Catálogo de Servicios del Estado, del 9 de mayo del 2024. Aprobada y difundida por el MAP.

(6) Capacitaciones sobre el Catálogo de Servicios Públicos del Estado, a los Entes y Órganos de la Administración Pública, seleccionados en el piloto para el uso de la plataforma del Portal Único de Servicios del Estado. (68) instituciones y (94) enlaces institucionales que participaron en las actividades. Como resultado, en la plataforma fueron creados 179 usuarios con el rol de gestor para el registro y actualización de los servicios.

En el marco de los trabajos de implementación del Catálogo de Servicios Públicos se trabajó con un piloto de 20 instituciones, cuyos servicios fueron cargados a la plataforma del Catálogo, visiblemente disponibles a la ciudadanía, a través del portal gov.do, a continuación, se muestran los entes y órganos impactados en esta primera fase:

Tabla No. 1. Organismos que forma parte del piloto para el Catálogo de Servicios Públicos del Estado.

Organismos	Siglas	No. de Servicios
Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación	CNZFE	53



Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social	DIDA	17
Dirección General de Aduanas	DGA	94
Dirección General de Impuestos Internos	DGII	318
<b>Organismos</b>	<b>Siglas</b>	<b>No. De Servicios</b>
Dirección General de Migración	DGM	31
Instituto Dominicano de Aviación Civil	IDAC	98
Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre	INTRANT	61
Ministerio de Administración Pública	MAP	45
Ministerio de Agricultura	AGRICULTURA	41
Ministerio de Educación	MINERD	28
Ministerio de Hacienda	MH	107
Ministerio de Industria, Comercio y MiPymes	MICM	85
Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales	MIMARENA	54
Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones	MOPC	16
Ministerio de Relaciones Exteriores	MIREX	15
Ministerio de Trabajo	MT	42
Ministerio de Turismo	MITUR	151
Oficina Nacional de Derecho de Autor	ONDA	111
Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales	SISALRIL	29
Total	20	1,451



*Fuente: Ficha de servicios completada por los organismos al mes de junio 2024.*

## **Rediseño del Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos.**

El rediseño del Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Calidad de los Servicios Públicos tiene por finalidad, fortalecer las capacidades de los entes, órganos y gobiernos locales, orientando y facilitando el uso de técnicas, métodos y herramientas de medición de la satisfacción de los usuarios respecto la calidad de los servicios públicos, en el marco de la buena administración.

(2) talleres sobre el Módulo de Encuesta de Satisfacción de Usuario de los Servicios Públicos, a través del Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos, a los entes y órganos de la Administración Pública, seleccionadas en el piloto del proyecto del rediseño de la plataforma. Impartidos el 05 y 18 de abril del 2024, a (31) instituciones seleccionadas como piloto para el uso del módulo.

El portal del Observatorio fue relanzado el 17 de julio del 2024, en cumplimiento con el 100% del compromiso #6 Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Calidad de los Servicios Públicos del V Plan de Acción de la República Dominicana ante la alianza de Gobierno Abierto.



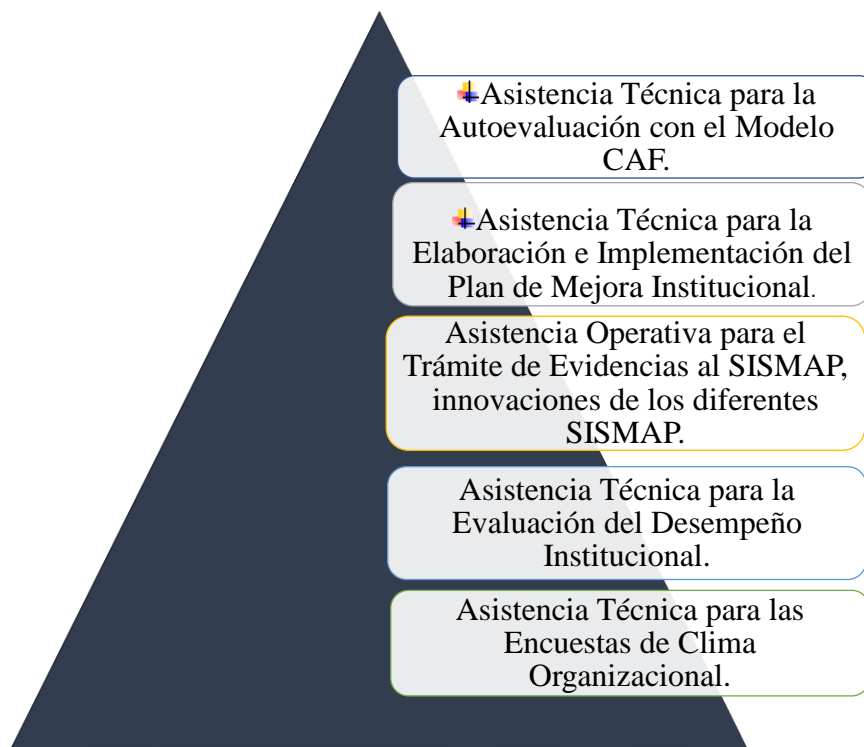
La Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI) es la unidad responsable de impulsar la calidad de la gestión de los entes y órganos de la Administración Pública y evaluar su desempeño bajo los lineamientos directos del Viceministerio de Evaluación del Desempeño Institucional. Inició sus operaciones en el año 2013, se concentró en diseñar y elaborar los instrumentos para la aplicación de las distintas funciones que le corresponden.

Esta Dirección forma parte del conjunto de unidades misionales que integran el Ministerio de Administración Pública (MAP). Sus funciones se derivan de las atribuciones de la Ley No. 41-08, respecto a garantizar la calidad, la eficiencia y transparencia de la gestión pública, a través de la implantación del Modelo CAF, a través del autodiagnóstico y la implementación del Plan de Mejora en todos organismos de la Administración Pública central y las entidades municipales, tal como establece el decreto No. 211-10. El Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) y la Evaluación del Desempeño Institucional, establecida en el decreto No. 273-13. Todo ello, enmarcado en el Plan Estratégico y Operativo del MAP, en los objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo, las Metas Gubernamentales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible; así como, en los acuerdos y convenios establecidos por las autoridades del ministerio con otros organismos.



Ofrece servicios a sus ciudadanos/clientes internos y externos, en diversas modalidades: presencial, virtual, digital (correo electrónico, página web, WhatsApp, plataforma zoom entre otros), vía telefónica y acompañamiento in situ.

**Nuestros servicios:**



*Fuente: Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI)*

**Principales logros alcanzados del año (enero-diciembre) 2024:**



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.**

Es nuestro rol impulsar 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 CAF y el Plan de Mejora CAF, para una efectiva gestión pública y elevar la satisfacción ciudadana.

✓ **Autoevaluación CAF.**

Para el periodo enero-diciembre 2024, fueron conformados y/o actualizados treientos once (311) Comité de Calidad, que fueron capacitados a través de setenta y nueve (79) 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 trecientos Veintiuno (321) autoevaluaciones CAF, correspondientes a Entes y Órganos de la Administración Pública y entidades municipales (Ayuntamientos y Juntas de Distritos).

✓ **Plan de Mejora Institucional.**

De las áreas de mejora identificadas en los procesos de Autoevaluación Institucional, en el transcurso de enero-diciembre del 2024, se reportaron la elaboración de cincuenta y nueve (59) planes de mejora para el año 2024 y reportados doscientos diez (210) planes de mejora para ejecutarse en el año 2025, 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.

**Encuestas de Clima y Cultura Organizacional en los Entes y Órganos del Estado Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública (SECAP)**

**Logros Alcanzados:**



- **Motivación y Plan de Acción:** Se logró motivar a los entes y órganos del Estado para la elaboración e implementación de planes de acción basados en los hallazgos identificados en las encuestas de clima y cultura organizacional.
- **Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional:** Se contribuyó significativamente al fortalecimiento del clima y la cultura organizacional dentro de estos entes y órganos. Esto permitió que los servidores públicos se empoderaran y comprometieran con la calidad de los servicios públicos, alineados con la misión de cada institución.

**Instituciones Impactadas:**



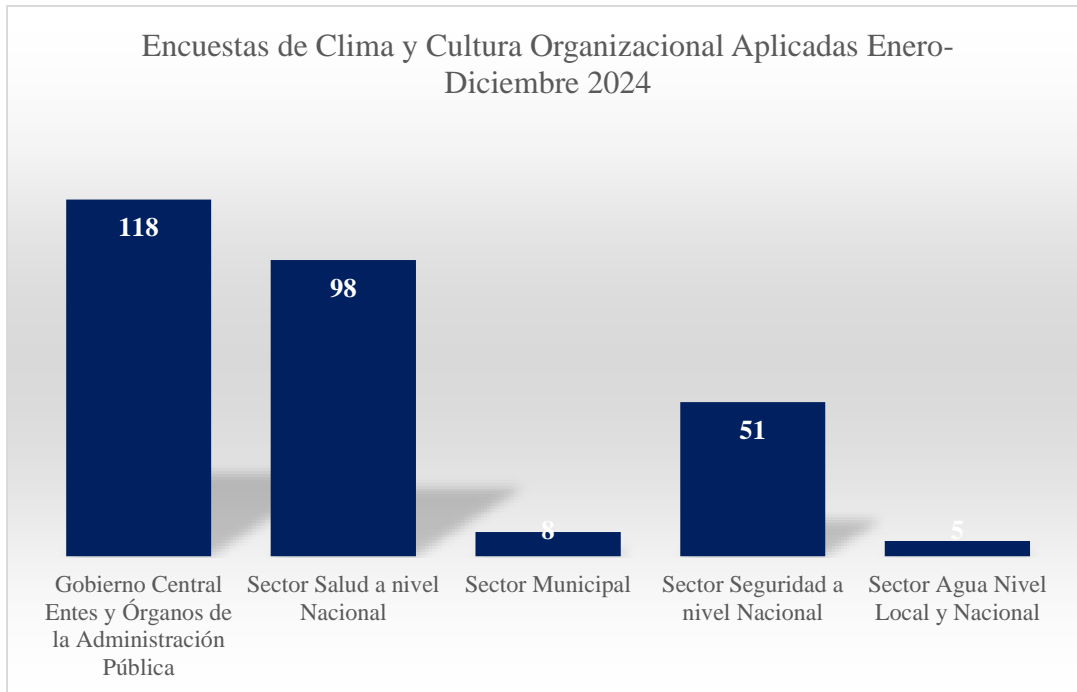


Gráfico: Encuestas de Clima y Cultura Organizacional Aplicadas (enero-diciembre 2024)

En el periodo comprendido entre enero y diciembre 2024, se realizaron doscientos ochenta (280) encuestas de clima y cultura organizacional con el objetivo de evaluar las condiciones laborales y el entorno organizacional en diversos sectores a través del Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública (SECAP).

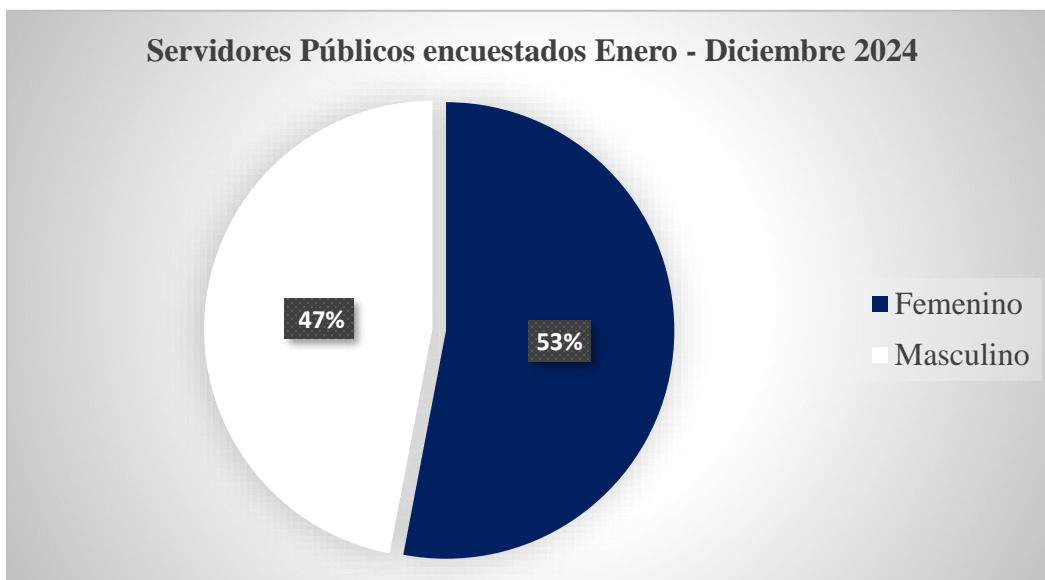
Los resultados obtenidos reflejan el siguiente alcance:

- **Gobierno Central y Órganos de la administración Pública:** Ciento dieciocho (118) encuestas aplicadas, representando el mayor número de evaluaciones realizadas.



- **Sector Salud a Nivel Nacional:** Noventa y ocho (98) encuestas aplicadas, evidenciando un enfoque significativo en este sector estratégico.
- **Sector Seguridad a Nivel Nacional:** Cincuenta y una (51) encuestas aplicadas en las diferentes áreas de la Dirección General de la Policía Nacional, destacando su importancia dentro del análisis institucional.
- **Sector Municipal:** Ocho (8) encuestas aplicadas, mostrando la integración de actores locales en el análisis organizacional.
- **Sector Agua a Nivel local y Nacional:** Cinco (5) encuestas aplicadas, contribuyendo al análisis de este sector esencial para el desarrollo sostenible.

Gráfico: Servidores Públicos Encuestados (enero-diciembre 2024)



En continuidad con el análisis de las encuestas aplicadas de clima y cultura organizacional realizadas entre enero y diciembre 2024 en diferentes sectores, se identificó la participación de los servidores públicos encuestados, desagregados por género. En total se recopiló información de cuarenta mil cientos sesenta y seis (40,166) servidores públicos distribuidos de la siguiente forma:

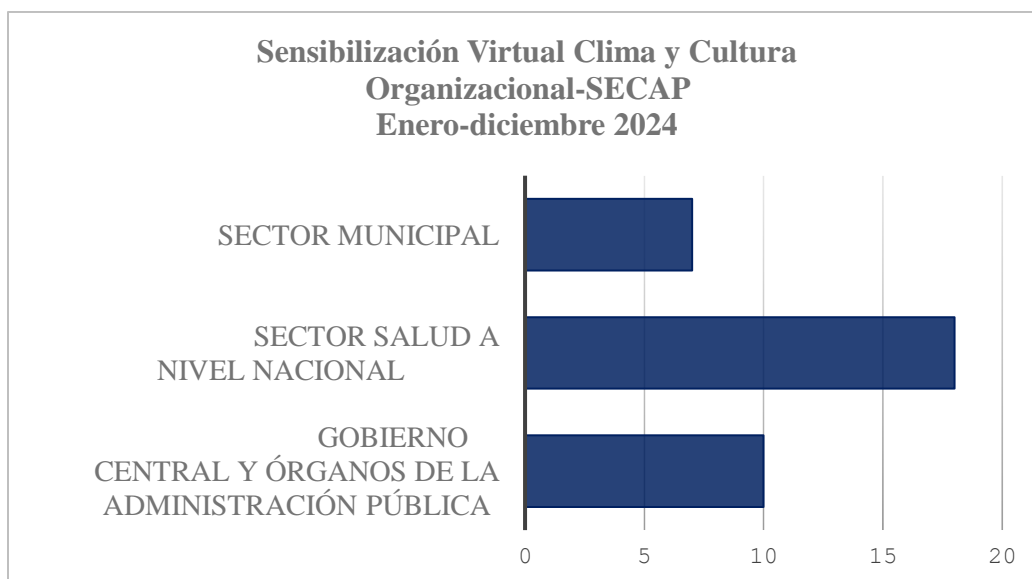
- **Femenino:** Veintiún mil doscientos ochenta y siete (21,287) servidores públicos encuestados, lo que representa el 53% del total.
- **Masculino:** Dieciocho mil ochocientos setenta y nueve (18,879) servidores públicos encuestados, lo que corresponde al 47% del total.

Estos resultados reflejan la diversidad de los servidores públicos participantes en las diferentes encuestas aplicadas, garantizando una representación equilibrada y significativa en términos de género. Esto refuerza la importancia de la inclusión en la evaluación de la cultura organizacional y proporciona una base sólida para diseñar estrategias que aborden las necesidades específicas de ambos grupos dentro de los sectores evaluados.

### **Sensibilización sobre Clima y Cultura Organizacional y el Sistema SECAP**

Gráfico: Sensibilización Virtual sobre Clima y Cultura Organizacional y el Sistema SECAP (enero-diciembre 2024)





En el marco de las treinta y cinco (35) actividades de sensibilización virtual sobre Clima y Cultura Organizacional, realizadas durante el periodo enero-diciembre 2024, se alcanzó a diferentes sectores con los siguientes resultados:

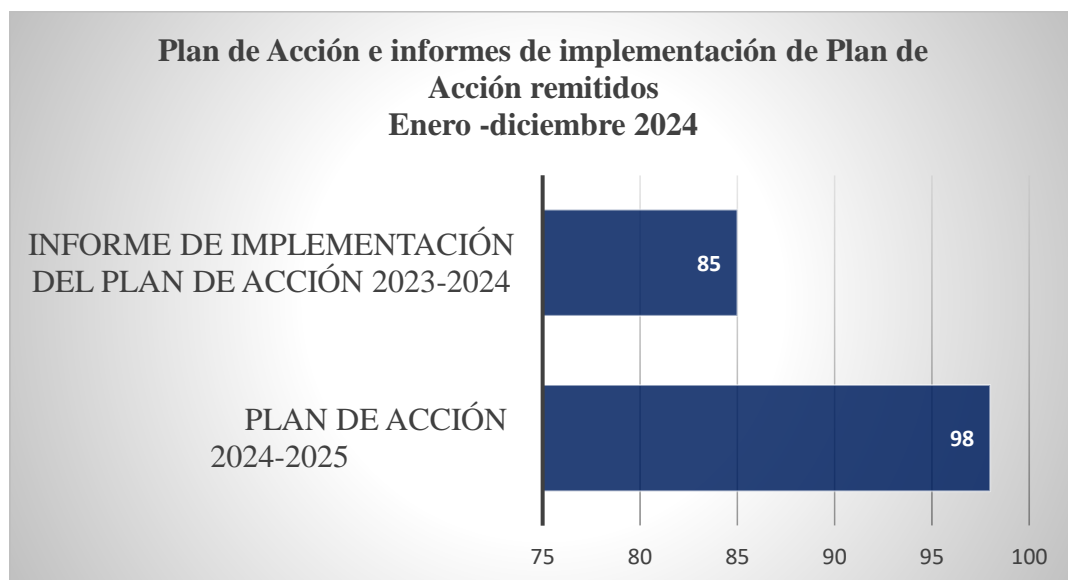
- **Sector Salud a Nivel Nacional:** Dieciocho (18) sesiones realizadas, representando el mayor número de sensibilización en este ámbito.
- **Gobierno central y Órganos de la Administración Pública:** Diez (10) sesiones realizadas, reflejando un enfoque importante hacia este sector.
- **Sector Municipal:** Siete (7) sesiones realizadas, contribuyendo al fortalecimiento del conocimiento organizacional a nivel local.



Estos resultados demuestran el compromiso institucional con la promoción de un clima y cultura organizacional positivos, utilizando herramientas virtuales para extender el alcance y facilitar la participación de diversos sectores clave.

**Plan de Acción e informes de implementación del Plan de Acción remitidos, producto de las encuestas de clima aplicadas.**

Gráfico: Planes de Acciones e informes de implementación remitidos (enero-diciembre 2024)



- **Informe de Implementación del Plan de acción 2023-2024:** Ochenta y cinco (85) informes remitidos, evidenciando el avance en la ejecución de los objetivos trazados en el periodo correspondiente.



- **Plan de Acción 2024-2025:** Noventa y ocho (98) planes remitidos, lo que muestra una planificación estratégica robusta para el futuro inmediato.

Estos resultados reflejan el compromiso institucional con la implementación y el seguimiento de acciones derivadas de las encuestas realizadas, asegurando la continuidad en la mejora del clima y la cultura organizacional. Esto también resalta el enfoque proactivo hacia la planificación futura basada en datos concretos.

### **Webinar sobre Gestión del Clima y Cultura Organizacional para los Gobiernos Locales.**



En el marco de las estrategias implementadas para fortalecer el clima y la cultura organizacional en los gobiernos locales, se desarrolló un Webinar sobre Gestión del Clima y Cultura Organizacional. Este evento tuvo como objetivo sensibilizar y capacitar a los servidores



públicos en la importancia de promover un ambiente laboral saludable y fortalecer la cultura organizacional en sus respectivas instituciones.

Estas acciones destacan el compromiso institucional con la modernización y mejora continua en la administración pública, mediante el uso de herramientas digitales para garantizar un mayor alcance y efectividad en los procesos de sensibilización y capacitación.

#### **SISMAP Gestión Pública.**

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 veintitrés (23) subindicadores vinculados a la Ley No. 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 la actualidad tenemos ciento ochenta y cinco (185) Entes y Órganos de la Administración Pública, en conjunto han logrado alcanzar niveles que reflejan la efectividad del sistema, al corte del segundo semestre de este año, muestra que el 70% alcanzó el nivel de Objetivo Logrado, el 12% se mantiene en el nivel de Avance



Significativo y un 18%, aún permanecía en Poco o Ningún Avance y la mayoría de ellos, con puntuaciones mínimas.

<b>NIVEL DE AVANCE GENERAL</b> <b>SISMAP GESTIÓN PÚBLICA</b> <b>27 de noviembre de 2024</b>		
<b>Valoración</b>	<b>Cantidad de Instituciones</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Objetivo Logrado (80-100)</b>	130	70.27%
<b>Avance Significativo (60-79)</b>	23	12.43%
<b>Ningún o Poco Avance (0-59)</b>	32	17.29%

El SISMAP Gestión Pública sigue estructurado en el esquema de nueve (09) Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG)



y veintitrés (23) subindicadores vinculados (SIV) relacionados con la Ley 41-08 de Función Pública y otras normas complementarias.

Para el año 2024, fueron articulados varios encuentros con las áreas rectoras del MAP y el INAP, a fin de rediseñar los subindicadores de cara a que los mismos impulsen las políticas institucionales del MAP y los Planes de Gobierno, concluyendo con la Nueva Guía SISMAP Gestión Pública a implementarse a partir de enero del 2025, con tres nuevos subindicadores: 1.02 Inventario de trámites y servicios, 1.09 Mejora regulatoria y 1.10 Reforma y Modernización de la Administración Pública. Adicional fue realizado una webinar para dar a conocer las novedades a los grupos de interés, tanto a lo interno como a personal de las instituciones monitoreadas en el Sistema.

En dicha socialización contamos con la participación de 545 servidores públicos, de las áreas de Recursos Humanos, Calidad y Planificación de las instituciones monitoreadas en el SISMAP Gestión Pública.



Webinar sobre la nueva guía SISMAP Gestión Pública.

## **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.

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).

El Servicio Nacional de Salud (SNS) y el Ministerio de Administración Pública (MAP), pusieron en marcha desde mayo 2023 la tercera fase del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública, “SISMAP Salud- Módulo Centros Hospitalarios”, con la medición de 100 Centros Hospitalarios. 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 el año 2024, el SISMAP Salud presenta solo un 6% de Centros en objetivo logrado, 57% en avance significativo y el 37% en poco avance. En el primer semestre fue realizado un primer encuentro de rectoras SISMAP Salud, en la modalidad virtual, en el cual fue observado el corte del primer trimestre.



### **La ampliación del alcance del SISMAP Salud**

A través del SISMAP Salud, con el objetivo de expandir el monitoreo para incluir al 100% de los centros hospitalarios para el año 2025, y al 100% de los centros de Atención Primaria para el 2028. La Atención Primaria de Salud, pilar fundamental del Plan de Gobierno 2024-2028, se fortalecerá con la integración de mil seiscientos setenta y uno (1,671) centros de Primer Nivel, garantizando que la prevención, promoción, diagnóstico y tratamiento oportuno de enfermedades estén al alcance de toda la de la ciudadanía, a lo largo de la Geografía Nacional, para fortalecer el desarrollo de esta estrategia ha sido instalada la mesa de trabajo, con la



participación de los directivos y técnicos de las entidades rectoras (Servicio Nacional de Salud (SNS) y el Ministerio de Administración Pública (MAP).

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.

### **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 subindicadores que se derivan de éstos.

En el SISMAP Municipal se monitorea trescientos noventa y tres (393) Gobiernos Locales, representando el 100% que incluye ciento cincuenta y ocho (158) ayuntamientos y doscientas treinta y cinco (235) juntas de distritos municipales.



El Repositorio de Evidencias para los Indicadores de Gestión Interna desarrollado desde el Ministerio de Administración Pública (MAP), permite la remisión de evidencias a un entorno web para la revisión, valoración y carga al SISMAP Municipal por orden de llegada tras el análisis realizado por los equipos técnicos de las entidades rectoras.

Con el objetivo de fortalecer y acompañar a las nuevas autoridades en los gobiernos locales y a sus equipos técnicos sobre la Gestión de los Recursos Humanos, Fortalecimiento de la Planificación y Programación para el Desarrollo y Ordenamiento del Territorio, Gestión de Presupuesto y Finanzas del Presupuesto y Finanzas, Transparencia en la Gestión Municipal y Acceso a la Información Pública, Presupuesto Participativo, Declaraciones Juradas de Patrimonio, Mejora en la gestión integral de los residuos sólidos; realizamos varios procesos de formación:

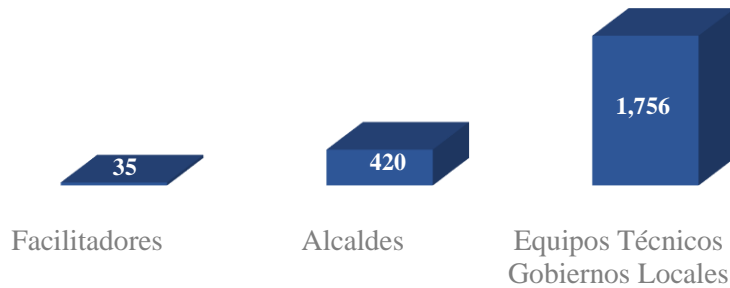
- Participamos Junto a la Liga Municipal Dominicana (LMD) y otras Rectoras del SISMAP Municipal, en la realización de la **“Inducción a nuevas autoridades electas y reelectas 2024-2028:** impactando a cuatrocientos veinte (420) alcaldes y directores distritales de la República Dominicana, sobre las normativas monitoreadas en el SISMAP Municipal.



- Desarrollamos la **formación** a los equipos técnicos de los gobiernos locales, denominada “**Normativas Monitoreadas en el SISMAP Municipal**”, en la que realizamos Veinticuatro (24) talleres donde se capacitaron mil setecientos cincuenta y seis (1,756) servidores públicos de los equipos técnicos de los gobiernos locales y sus autoridades, abarcando un total de trescientos noventa y tres (363) Gobiernos Locales (ayuntamientos y distritos municipales) en las diez (10) regiones de República Dominicana. Esto es producto del proceso de articulación con las once (11) entidades rectoras del sistema: la Liga Municipal Dominicana (LMD), la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU), la Federación Dominicana de Distritos Municipales (FEDODIM), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD) a través de su Viceministerio de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Regional (VIOTDR), la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP), la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), la Contraloría General de la República (CGR), la Cámara de Cuentas de la República Dominicana (CC) y el Ministerio de Administración Pública (MAP).



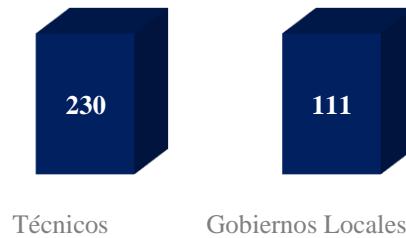
### Inducción Normativas Monitoreadas en el SISMAP Municipal



- Realizamos el **Reforzamiento sobre la Elaboración e Implementación de Planes de Mejora para Gobiernos Locales**, en el cual se conectaron doscientos treinta (230) servidores públicos de los equipos técnicos de ayuntamientos y juntas de distrito, con un alcance de ciento once (111) gobiernos locales capacitados.



Reforzamiento para Elaborar e Implementar  
Planes de Mejora



- Encuentro de Rectoras SISMAP Municipal: Realizadas con el objetivo de analizar las estrategias de abordaje a las nuevas autoridades electas, en las cuales contamos con la participación de treinta y siete (37) técnicos en el 1er. trimestre y treinta (30) técnicos en el 2do. Trimestre, en el 3er. trimestre con veintisiete (27) técnicos representantes de las diferentes rectoras del sistema: MEPyD (VOTDR), DIGEPRES, DGCP, DIGEIG, FEDOMU, CCR, LMD, CGR, FEDOMU, FEDODIM y el INAP.





**1er. trimestre, 37 Técnicos    2do. Trimestre, 30 Técnicos**  
**3er. Trimestre 27, Técnicos**

Durante el encuentro, además, realizamos la socialización de los Informes Trimestrales del SISMAP Municipal, los cuales se encuentran colgados en la plataforma del SISMAP a disposición de la ciudadanía y para mitigar las acciones pendientes y completadas de los encuentros anteriores.

Hemos realizado tres (3) informes trimestrales con los avances, estrategias y mejoras implementadas en el sistema y en los gobiernos locales en cada uno de los indicadores.

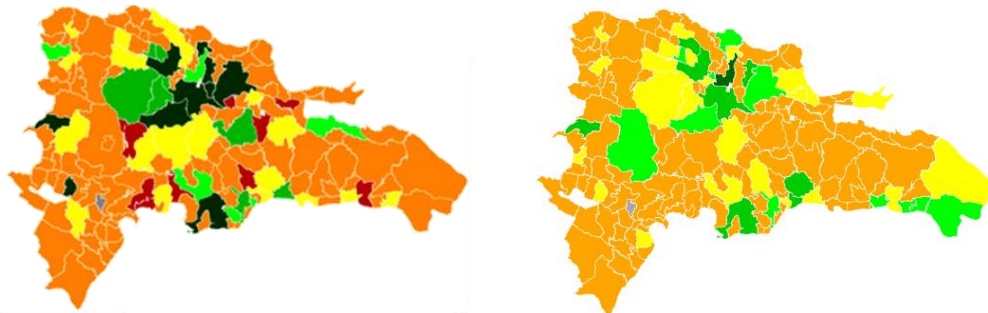




<https://www.sismap.gob.do/Municipal/Informes/details>

Esta versión del informe incluye el estado de situación de los trescientos noventa y tres (393) Gobiernos Locales que son monitoreados en el ranking de Gestión Interna y el Ranking General a través del SISMAP Municipal ciento cincuenta y ocho (158) ayuntamientos y doscientos treinta y cinco (235) juntas de distritos municipales.





**Año 2020, 205 gobiernos locales Año 2024, 393 gobiernos locales**

### **SISMAP EDUCACIÓN/CENTROS EDUCATIVOS**

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-Centros Educativos, 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-Centros Educativos surge de la alianza entre el MAP, MINERD y MEPyD.

En esta 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.

Con el objetivo de seguir articulando la estrategia entre los órganos rectores, fue llevado a cabo un taller con la metodología de mesas de trabajo, el cual contó con la participación de los viceministros, directores y técnicos MAP-MINERD, lo que ha dado lugar a la definición de las matrices de indicadores y de la Guía para la gestión del SISMAP Educación-Centros Educativos participantes, se han realizado diversas actividades como:

- Definición indicadores
- Guía de usuario del Sistema
- Informes de gestión del Sistema
- Auditorias de seguimiento

Al momento de este informe contamos con la plataforma del SISMAP Educación Centros Educativos, el repositorio de evidencias y una cantidad importante de usuarios creados, que asciende aproximadamente a mil doscientos cincuenta y seis (1,256) usuarios creados con diferentes perfiles.

Para los cuales hemos ejecutado una ruta de trabajos que contempla unos veintisiete (27) talleres de inducción a la plataforma y el uso efectivo del repositorio de evidencias, dirigido a los Directores de las dieciocho (18) Regionales, ciento veintidós (122) Distritos Educativos, Coordinadores de Ejes, y a los técnicos de más de mil



quinientos (1,500) Centros Educativos que han sido priorizados para esta primera etapa, los mismos se encuentran distribuido en todo el país, logramos capacitar más de tres mil doscientos (3,200) directivos y técnicos a nivel nacional, de los Centros mil quinientos treinta y un **Centros Educativos** monitoreados en la plataforma.

**Firma de Convenio interinstitucional entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), para el fortalecimiento del SISMAP EDUCACION.**

Con el objeto de establecer el marco general de cooperación y colaboración recíproca para la implementación iniciativas y actividades que viabilicen la implementación y desarrollo del Sistema de Monitoreo del “SISMAP Educación”, acelerar el levantamiento de la línea base y el cumplimiento de la meta de fortalecer la calidad educativa y permitir que cada centro educativo cuente con la asesoría y supervisión de las unidades operativas de operar su propio sistema de monitoreo y evaluación. Los ministros de Educación y Administración Pública (MAP) han firmado el Convenio de Colaboración Interinstitucional, a los fines de que al menos dos mil (2,000) centros educativos alcancen un desempeño destacado, fomentando una cultura de transparencia y rendición de cuentas en todo el país. Esta meta, enmarcada en el Gabinete Educativo 2024-2028, incluye la conectividad plena de estos centros y asegura la participación integral de todos los niveles educativos,



desde Educación Inicial hasta Técnico Profesional, del cual otomanos con la mesa de trabajo instalada.

Como una forma de dar el seguimiento a los avances en la gestión de los indicadores monitoreados a través del SISMAP Educación, han sido elaborados tres (3) Informes trimestrales de gestión.



Informes SISMAP Educación-Centros Educativos

## **SISMAP Seguridad Ciudadana**

### **Firma de Acuerdo interinstitucional**

Con el objetivo de seguir expandiendo la mejora de los servicios que son brindados a los ciudadanos y ciudadanas de nuestro país, nuestro Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Ministerio de Interior y Policía (MIP) han firmado un Acuerdo de colaboración interinstitucional, para el diseño, la metodología y la puesta en marcha del “SISMAP Seguridad”, el cual que nos permitirá monitorear el 100% de las Direcciones Centrales, Regionales,



Especializadas y destacamentos policiales para el año 2028, el será una herramienta esencial para promover la transparencia y mejorar la capacidad de respuesta mediante una mayor coordinación entre agencias. Además, fortaleceremos la participación comunitaria a través de programas sociales y optimizaremos los servicios para reducir la burocracia el SISMAP Seguridad Ciudadana.

Así, avanzaremos hacia una nación más segura y cohesionada, donde los ciudadanos experimenten los beneficios de un sistema de seguridad más eficiente y accesible, cabe destacar que ya hemos instalado la mesa de trabajo.

### **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. Al momento de elaborar este informe, alcanzamos la cifra de cuarenta y uno (41) 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.

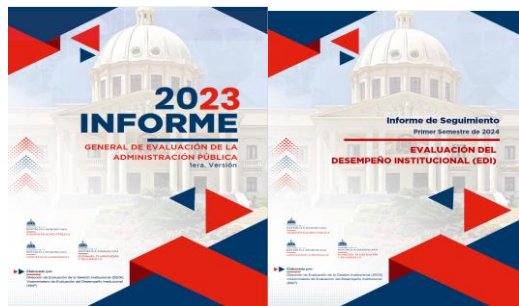
Con el objetivo de socializar, todo lo relacionado a las acciones de la gestión para formular el Plan de trabajo para la implementación de la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) 2024, y en cumplimiento con el Decreto No. 273-13 y la Ley Orgánica de la Administración Pública 247-13, el pasado 19 de marzo del 2024, fue realizado el webinar Plan de Implementación EDI 2024, el cual contó con más de trescientos setenta y seis (376) participantes de los equipos técnicos y directivos de los cuarenta y cinco (45) Entes y Órganos priorizados en esta primera etapa.

Como resultado de la implementación de la Evaluación del Desempeño institucional en las cuarenta y cinco (45), Entes y Órganos Priorizados en esta primera etapa, contamos con doce (12) instituciones por encima de un 80%, en la puntuación del ranking EDI, correspondiente al primer semestre 2024.

En este año 2024, fue realizado en 2do. Encuentro de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), el mismo contó con la participación de treinta y cinco (35) viceministros y directores generales y ejecutivos de las 45 Entes u órganos priorizados para en esta primera etapa de evaluación.



Como resultado del monitoreo, en los avances de las cuarenta y cinco (45) instituciones priorizadas en esta primera etapa, ha sido elaborado el 1er. Informe General de Evaluación de la Administración Pública, correspondiente al año 2023 y un 2do. Informe de seguimiento a la fecha del 1er. Semestre del año 2024.



Informes Evaluación del Desempeño Institucional EDI

### **Diplomado Evaluación del Desempeño Institucional**

En un trabajo colaborativo entre los rectores de la Evaluación del Desempeño Institucional, los Ministerios de Administración Pública (MAP), Presidencia, (MINPRE), Ministerio de Económica (MEPyD), y con el apoyo de Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el 05 de agosto del 2024, realizamos el lanzamiento del Diplomado Evaluación del Desempeño Institucional, con el objetivo de fortalecer los conocimientos y habilidades de los equipos técnicos de las cuarenta y cinco (45) instituciones priorizadas para la evaluación del Desempeño Institucional, a través de herramientas y



gestión del conocimiento, logrando optimizar la eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en sus respectivas entidades, contribuyendo así al fortalecimiento de la administración pública y a la mejora continua de la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

El diplomado EDI tuvo una duración de noventa y una (91) horas, y contamos con la participación de veintitrés (23) facilitadores, designados por cada uno de los Entes u Órganos rectores de cada uno de los índices que forman la estructura del sistema de Evaluación del Desempeño Institucional, quienes aportaron sus experiencias y conocimientos. En este proceso de formación logramos formar a más de ciento cincuenta (150) servidores públicos en las estrategias y conocimientos necesarios para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Institucional en sus respectivas entidades.

### **Diplomado Evaluación del Desempeño Institucional**

Cantidad de horas	Módulos	Participantes	Facilitadores
91 horas	08	150	23

### **Entrega de Reconocimientos al Desempeño Institucional 2023**

En el marco del “Acto de cierre del Diplomado de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI)”, fueron entrega de los



reconocimientos al Desempeño Institucional a las instituciones correspondiente al año 2023, a los tres (03) instituciones que obtuvieron los mejores resultados en cada uno de los índices monitoreados a través de la EDI: Ministerio de Hacienda, Ministerio de Relaciones Exteriores y el Gabinete de Política Social.

✓ **Índice CAF a las 45 Instituciones priorizadas para la Evaluación del Desempeño Institucional.**

Se impartió un Taller Índice CAF a las cuarenta y cinco (45) Instituciones priorizadas para la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), en la cual participaron más de doscientos setenta (270) servidores públicos, con el objetivo de capacitarlos para que puedan realizar una autoevaluación profunda de los puntos fuertes y detectar áreas de mejora que permitan implementar acciones para mejorar la gestión y los resultados de las cuarenta y cinco (45) instituciones priorizadas.

**Módulo de Políticas Transversales de la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI).**

**ENCUENTRO DE RECTORES DE LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES**



Con el objetivo de seguir promoviendo la mejora continua en la gestión de las instituciones, se incorporaron las Políticas Transversales tal y como lo define la Estrategia Nacional de Desarrollo en el Capítulo III. Para fomentar la implementación de estas políticas se seleccionaron a las (45) instituciones priorizadas en la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) para que estas las incorporen a sus programas y proyectos institucionales.

Para este año 2024, hemos innovado en los indicadores en los seis (6) Hitos de las Políticas Transversales, para el cual fue celebrado el Webinar “Innovación en los Indicadores de la Políticas Transversales, Versión 2024”, donde los representantes de los Ministerios rectores: Ministerio de la Mujer, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, Ministerio de Medio Ambiente, Presidencia de la República, Ministerio de Relaciones Exteriores, socializaron los resultados correspondiente al año 2023, y todas las mejoras definidas para fortalecer la gestión de los Indicadores de las Políticas Transversales y la 3era. Versión de la Guía 2024, el evento estuvo dirigido a los enlaces de las cuarenta y cinco (45) Entes y Órganos priorizados para la Evaluación del Desempeño Institucional.





## Webinar Políticas Transversales

Las seis (06) Políticas Transversales socializadas fueron:

- Enfoque de Género.
- Cohesión Territorial
- Gestión Riesgo de Desastre
- Sostenibilidad Ambiental
- Derechos Humanos
- Participación Social





## **Socialización Indicadores de Política Transversal-Políticas Transversales**

En el evento también fueron abordados los temas sobre la gestión de la plataforma, fechas de corte, habilitación y fecha activación de los nuevos Indicadores, el mismo fue celebrado el día 19 de abril, del 2024, contó una participación más de trescientos (300) participantes, concluyendo así con una sección de Preguntas y respuestas.

## **Taller De Sensibilización Sobre Política Transversal De Derechos Humanos**

Con el objetivo de fortalecer los conocimientos sobre la Política Transversal de Derecho Humanos, un total de dieciséis (16) de nuestros Directivos fueron capacitados.

De igual forma fue celebrado el webinar Indicador Cohesión Territorial, con más de ciento sesenta y cinco (165) participantes.



## ACTIVIDADES EN LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES, VERSIÓN 2024

POLÍTICAS TRANSVERSALES	PARTICIPANTES
Webinar “Innovación en los Indicadores de la Políticas Transversales, Versión 2024	Mas de 300
Taller de Sensibilización Sobre Política Transversal de Derechos Humanos	25 Directivos MAP 16 Grupo I 13 Grupo II 17 Grupo III 42 Grupo IV 5 Grupo V
Webinar Indicador Cohesión Territorial	165
Encuentro de Rectores	35
Total, de capacitados	618

objetivo de socializar los avances de las cuarenta y cinco (45) instituciones priorizadas para la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), en la gestión de los indicadores comprometidos en las Políticas Transversales durante este año 2024: POLÍTICA TRANSVERSAL DE GÉNERO, POLITICA TRANSVERSAL DE COHESIÓN TERRITORIAL, POLÍTICA TRANSVERSAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS, POLÍTICA TRANSVERSAL DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL, POLÍTICA TRANSVERSAL DE DERECHOS HUMANOS y POLÍTICA TRANSVERSAL DE



PARTICIPACIÓN SOCIAL, y la definición de las estrategias necesarias a ser implementadas para el próximo año 2025.

Durante el desarrollo del evento fueron socializados los Resultados de los Indicadores de las Políticas Transversales 2023 y Análisis de los Resultados 2024:

- ✓ Estrategias de incremento en los Resultados al corte de noviembre 2024
- ✓ Circular de los Reconocimientos en el Ranking general del sistema de Políticas Transversales 2024
- ✓ Estrategias de incremento en los Resultados al corte de noviembre 2024 y los Lineamientos para el Proceso de actualización de indicadores y la nueva versión de la Guía

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

- ✓ **Proyecto Levantamiento Proceso.**

Desde la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional se han estado trabajando de la mano con la Dirección de Sistema de Gestión Interno, con las actualizaciones de los procesos relacionado a esta, tomando en consideración la misión de la dirección con miras a un buen enfoque de los procesos, hemos considerado realizar modificaciones en las diferentes guías que conforman los diferentes sistemas que se monitorean desde nuestra dirección entre estas: la



guía de Transversales (GUI-GDP-008) y en trabajo de revisión y aprobación la guía de Gestión Pública (GUI-GDP-003), como también los trabajos de revisión de los procedimientos de Asesoría en la Aplicación de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la Administración pública (PR-GDP-014), Asistencia Técnica en la Aplicación del Modelo CAF ( PR-GDP-012) y Gestión de Sistema de Monitoreo ( PR-GDP-013), por lo que tenemos una(1) guía en el sistema de gestión de calidad, una (1) guía en proceso de aprobación en la dirección pertinente y tres (3) procesos en revisión de modificación.

✓ **Apoyo a la Gestión de Calidad de los Servicios en la Administración Pública.**

En apoyo a las actividades para la entrega del Premio Nacional a la Calidad y Prácticas Promisorias, el personal de la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI) se integró a los equipos de Evaluadores Externos, en el rol de coordinadores, evaluadores externo y evaluadores en práctica, para evaluar cinco (05) memorias de organismos postulantes.

✓ **Apoyo para la ejecución de los Concursos Públicos.**



Nos sumamos al compromiso institucional de profesionalizar la Administración Pública mediante la realización de concursos públicos, ejerciendo el rol de Jurados en doce (12) procesos de Concursos a los que el personal del área fue convocado por la Dirección de Reclutamiento y Selección del MAP

### **Resultados externos: Resultados e Impacto a conseguir**

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.

### **Dirección del Premio**

**Proceso de coordinación y entrega de la 20va. versión del Premio Nacional a la Calidad del Sector Público Dominicano:**



Se realizó 1 seminario de benchmarking sobre buenas prácticas: Inteligencia Artificial, herramienta facilitadora de los Servicios Públicos, en formato virtual, con la participación de 3 expositores y 462 espectadores.

Se efectuaron 3 jornadas virtuales en las que se presentaron las bases y orígenes del Premio Nacional a la Calidad a 39 instituciones públicas, con el objetivo de motivarlas y sensibilizarlas a postular en la premiación.

Fueron llevadas a cabo 10 jornadas de capacitación y encuentros virtuales sobre el proceso y las bases de la premiación, la metodología CAF, elaboración y presentación de memoria de postulación y uso de plataforma digital a organismos postulantes, aspirantes y evaluadores externos y miembros del jurado. En total, fueron capacitadas 648 personas.

Se recibieron 11 compromisos y memorias de postulación, evaluados y aceptados. Correspondieron a: 4 ministerios, 5 organismos descentralizados funcionalmente y 2 organismos desconcentrados funcionalmente.

Se conformaron 11 equipos de evaluadores externos, con un total de 53 personas participantes (evaluadores externos). Fueron



coordinadas y realizadas 11 visitas de verificación in situ a las organizaciones postulantes, fruto de las cuales se elaboraron, revisaron y remitieron 11 informes de retorno.

Se conformó el cuerpo del jurado con representantes de 17 organismos públicos y privados y 1 profesional independiente. Con los miembros del jurado se realizó 1 jornada presencial para la deliberación y selección de reconocimientos a otorgar.

10 organismos postulantes pasaron a la fase de deliberación del jurado, de los cuales 8 recibieron reconocimientos (Gran Premio, medallas de oro, plata y bronce). La XXI versión del Premio Nacional a la Calidad del Sector Público Dominicano fue lanzada en el acto de entrega realizado en noviembre del 2024.

97 personas (representantes de organismos postulantes, evaluadores externos y miembros del jurado) participaron en la evaluación realizada al proceso de premiación.

Se realizó el encuentro con Evaluadores Externos del Premio Nacional a la Calidad del Sector Público Dominicano, donde participaron 65 personas.

**Coordinación y entrega de la 2da. versión del Premio a la Calidad Educativa:**



Se realizó 1 seminario de benchmarking virtual sobre buenas prácticas: Hacia la Excelencia de la Gestión Educativa, con la participación de 4 expositores y 1,386 espectadores.

Se realizaron 14 jornadas de capacitación a actores del proceso (instancias postulantes, aspirantes y evaluadores externos y miembros del jurado) sobre la metodología CAF, el proceso y las bases de la premiación, elaboración de memorias de postulación y uso de la plataforma digital, en las cuales 1,580 personas se capacitaron pertenecientes a las regiones y provincias: Yuma-Higüey, Cibao Sur - La Vega y Nagua, Región Ozama -Santo Domingo, Cibao Norte - Santiago y Montecristi.

Se recibieron y evaluaron 204 compromisos de postulación, de los cuales 201 fueron aceptados conforme.

Fueron recibidas 86 memorias de postulación, de las cuales 55 se aceptaron. Las memorias aceptadas corresponden a 1 dirección regional, 1 distrito educativo y 53 centros educativos, pertenecientes a las regionales educativas siguientes: San Juan, Azua, San Cristóbal, La Vega, San Fco. de Macorís, Santiago, Santo Domingo, Puerto Plata, Higüey, Monte Cristi, Nagua, Monte Plata y Neiba.

Fueron conformados 55 equipos de evaluadores externos, con un total de 72 personas participantes (evaluadores externos). Se coordinaron



y realizaron 55 visitas de verificación in situ a las instancias educativas postulantes, de las cuales fueron elaborados, revisados y remitidos 55 informes de retorno.

Se conformó el cuerpo del jurado con representantes de 18 organismos públicos y privados y 2 profesionales independientes. Se realizaron 2 jornadas presenciales para deliberación, selección de reconocimientos.

38 instancias educativas postulantes pasaron a la fase de deliberación del jurado.

**En el proceso de las Certificaciones al Nivel de Excelencia: Sello CAF +300:**

Fueron desarrolladas 2 jornadas virtuales de socialización y motivación a organismos públicos interesados, en las cuales participaron 17 instituciones.

Se recibieron 4 solicitudes de certificación y recertificación al Nivel de Excelencia: Sello CAF +300. Se otorgaron 3 certificaciones y 1 recertificación.

**En otros procesos relacionados a la naturaleza y funciones de la dirección:**

Participación en el diseño del Sistema de Evaluación y Reconocimientos a la Excelencia (SERE).



Participación como representante del país en el jurado del Premio Iberoamericano a la calidad, cuya reunión de deliberación se realizó en el mes de septiembre.

### **Servicios Ofrecidos en la Oficina Regional Norte**

Por su parte la Oficina Regional Norte brinda a los usuarios servicios vinculados a Relaciones Laborales, Desarrollo Organizacional, Calidad, Reclutamiento y Selección y Clima y Cultura Organizacional.

La Regional por ser una unidad de apoyo, no posee indicadores que midan la ejecución trimestral de las metas y actividades asociadas a la estrategia y objetivos del Plan Operativo Anual. Sin embargo, sí realiza de manera periódica la medición del nivel de cumplimiento de sus metas a través de la ejecución del Plan Operativo Anual (POA).

El Plan Operativo Anual de la Oficina Regional Norte, está alineado al POA del Ministerio y sus productos nacen de los indicadores que se han definido en las distintas áreas del Ministerio.



<b>Tabla Porcentaje de Ejecución de las Actividades Proyectadas en el POA 2024 Oficina Regional Norte</b>				
<b>Tema</b>	<b>Actividades Realizadas en la Oficina Regional Norte (enero-noviembre 2024)</b>			
<b>Plan Operativo Anual (POA)</b>	<b>Actividad /Producto</b>	<b>Meta anual</b>	<b>Ejecutado a noviembre</b>	<b>% acumulado</b>
	Solicitudes de cálculos y reclamaciones laborales	2725	2605	96 %
	Seguimiento a instituciones	13	13	100 %
	Asistencia técnica a servidores públicos sobre tema de Relaciones Laborales	1310	1469	112 %
	Charlas Ley de Función Pública y Régimen Ético y Disciplinario	50	49	98 %
	Talleres de Socialización del Rol de las ASP	6	9	150%
	Charlas CAF	57	56	98 %
	Encuestas de clima	12	12	100 %
	Sistema de Monitoreo de la Administración Pública, fortalecido con el apoyo de la Oficina Regional Norte	15	15	100 %

La tabla No. 1 presenta las actividades realizadas en la Oficina Regional Norte, y que están contenidas en el Plan Operativo Anual (POA) 2024. Cada Actividad tiene proyectada una meta anual (lo que se espera lograr de ese producto). Así mismo, se muestra la cantidad ejecutada hasta el mes de noviembre 2024; y, por último, el porcentaje logrado en función a la meta anual proyectada.



## IV. RESULTADOS DE LAS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO

### Memoria Institucional 2024

#### 4.1 Desempeño Administrativo y Financiero

En la sección de 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 93.10%, el cual tuvo una asignación presupuestaria de RD\$ 816,445,217.00) y una ejecución de RD\$ 760,135,904.36 al 30 de noviembre de 2024.

**Indicadores de la Gestión Presupuestaria: Autoevaluación, Modificaciones Presupuestarias, Reprogramaciones Financieras:**

Primer Trimestre 2024			
Subindicadores/Criterios	Ponderación	Alcance	Brecha
Nivel de cumplimiento	50%	49.69%	0.31%
Autoevaluación	30%	30%	0%
Modificaciones Presupuestarias aprobadas	10%	8%	2%
Reprogramaciones financieras	10%	10%	0%



<b>Segunda Trimestre 2024</b>			
<b>Subindicadores/Criterios</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Alcance</b>	<b>Brecha</b>
Nivel de cumplimiento	50%	49%	1%
Autoevaluación	30%	28%	2%
Modificaciones Presupuestarias	10%	5%	5%
Reprogramaciones financieras	10%	10%	0%

<b>Tercer Trimestre 2024</b>			
<b>Subindicadores/Criterios</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Alcance</b>	<b>Brecha</b>
Nivel de cumplimiento	60%	55%	5%
Autoevaluación	30%	30%	0%
Modificaciones Presupuestarias	10%	5%	5%
Reprogramaciones financieras	10%	5%	5%

Fuente: Dirección General de Presupuesto

#### 4.2 Desempeño de los 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 casi todas las metas una ejecución de un 100%.

## **Análisis de los Resultados del SISMAP**

### **Planificación de los Recursos Humanos**

El indicador de Planificación de Recursos Humanos se refiere a la planificación de la organización con 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 418 empleados, contamos con 208 vacantes planificadas.



## **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 30 nuevos colaboradores: Dos (2) Analista de Recursos Humanos, una (1) Analista de Compras y Contrataciones, un (1) Director jurídico, uno (1) Encargado Departamento Administrativo, una (1) Encargada de Departamento de Compras y Contrataciones, una (1) Analista II de la Dirección de Comunicaciones, dos (2) camareros, una (1) Directora de Comunicaciones, una (1) Encargada de la División de Carreras Especiales, una (1) Encargada de la División de Comunicación Digital y Audiovisual, una (1) Coordinadora del Departamento de Compras y Contrataciones, un (1) Encargado División de Litigios, una (1) Gestora de Planificación, una (1) Encargada Sección de Transportación, un (1) Coordinador de la Dirección de Comunicaciones, una (1) Encargada de División de Servicios Generales, un (1) Encargado Departamento de Protocolo y Eventos, una (1) Encargada División de Presupuesto, un (1) Responsable de Acceso a la Información, Una (1) Coordinadora del Despacho, Tres (3) Analista I, un (1) Director de Innovación, una (1) Directora de Recursos Humanos, Tres (3) técnicos, Un (1) Coordinador de la Dirección Administrativa, todos los seleccionados cumplieron con



los requisitos 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. 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 83% de objetivo logrado en el Ranking del SISMAP. El Ministerio ha coordinado y ejecutado 22 eventos formativos, como parte del desarrollo del personal en lo que corresponde al año 2024,



logrando impactar 401 colaboradores en sus capacidades y competencias y con esto la mejora de su desempeño.

<b>Capacitaciones Ejecutadas</b>	<b>Participantes Género Femenino</b>	<b>Participantes Género Masculino</b>	<b>Total de Participantes</b>
Curso Inducción a la Administración Pública	5	5	10
Diplomado en Liderazgo Organizacional	10	6	16
Curso Oratoria para Directivos Públicos	15	3	18
Diplomado Microsoft Power BI	20	8	28
Curso Gestión del Talento Humano	13	1	14
Curso Inteligencia Emocional	16	7	23
XII Congreso Regional de Auditoría Interna, Control de Gestión, Riesgo y Finanzas	5	0	5



## CAPACITACIONES EJECUTADAS MAP 2024

Seminario Generación de Valor Público y Gestión por Resultados	3	0	3
Curso Redacción y Presentación de Informes Técnicos	24	2	26
Curso CompTIA Security+	0	3	3
Diplomado Protocolo de Estado, Organización y Etiqueta	25	0	25
Curso de Xamarin	1	1	2
Curso de Tableau	1	2	3
Curso Microsoft Reporting Services	0	7	7
Curso Hacker Ético	0	8	8
Curso Auditor Integrado ISO (9001:2015, 14001:2015, 45001:2018)	3	1	4
Curso Principios Básicos de Género	1	3	4
Curso Excel Intermedio	20	4	24
Curso Análisis de Datos	8	8	16
DD.HH	35	9	44



CAPACITACIONES EJECUTADAS MAP 2024			
Curso de Género y Cambio Climático	33	4	37
Curso Prevención de Incendios, Manejo y Uso de Extintores	50	31	81

### **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 con 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 27 de noviembre al 22 de diciembre del año 2023. 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 69%.

### **Gestión del Rendimiento**

En cuanto al rendimiento contamos con un nivel de un 92% en el Ranking del SISMAP, lo cual refleja lo ejecutado en el proceso de Evaluación del Desempeño en el cual fueron evaluados 374 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.

### **Valores en porcentajes del desempeño del MAP como institución**

El personal del MAP ha mostrado una ejecución de un promedio de 97.12% para el período enero-diciembre 2023 reflejando un desempeño Sobresaliente de acuerdo con la categoría y rango de evaluación propuesta. Cabe destacar que fueron evaluados un total de 374 empleados e igual cantidad de servidores quedaron por encima de 85 puntos.

Estos resultados los hemos agrupado en variables, presentando los diferentes escenarios que presenta la plantilla elaborada, las cuales veremos detalladas en el próximo acápite.

Los cuadros que veremos a continuación son representativos en valores, promedios y valores porcentuales.



La población evaluada está compuesta por 249 mujeres equivalente a un 67% de la población total y 125 hombres equivalente a un 33% de la población total, para un total global de 374 empleados evaluados, en un rango de edades entre 23 a 75 años.

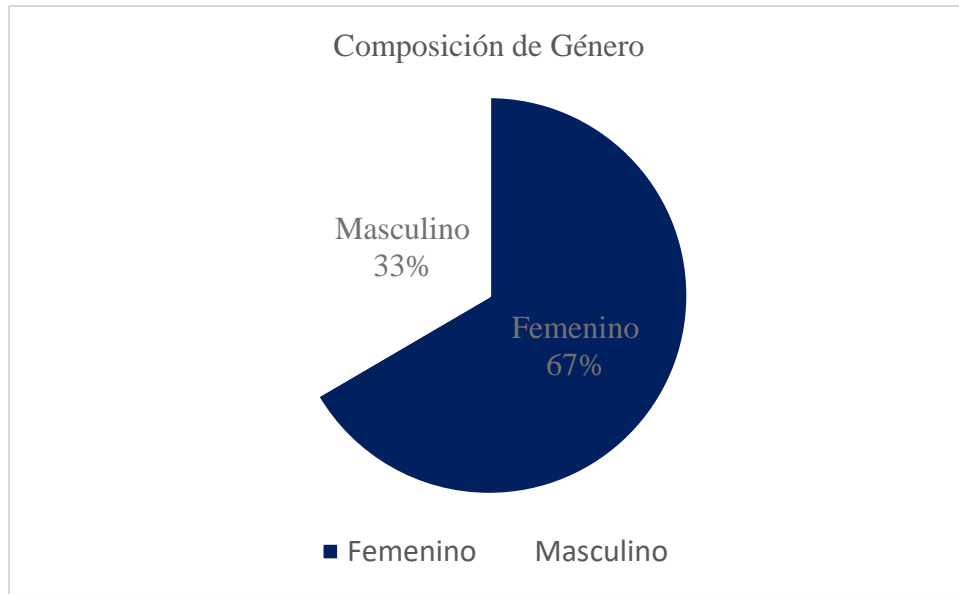
En las siguientes gráficas (tabla I) se describen la población evaluada, a fin de tener una visión global de sus características demográficas.

Tabla I

Composición de Género

Género	Cantidad	Porcentaje
FEMENINO	249	67%
MASCULINO	125	33%
TOTAL	374	100%





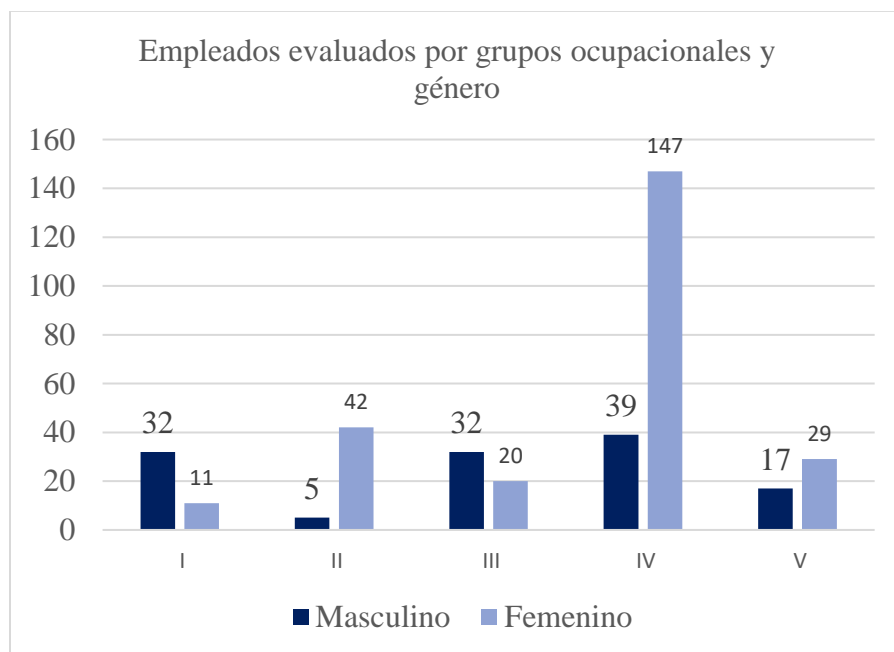
En la Tabla II se muestra la distribución del personal por género, según grupos ocupacionales. En la misma se observa que el mayor porcentaje están en los niveles de profesionales (GO. IV) femenino y masculino, seguido de los de apoyo administrativo en el caso de las féminas, en cambio con relación a los masculinos el mayor porcentaje se sitúan en los grupos ocupacionales de técnico y servicios generales (G.O III y I) por lo que se puede concluir que en dichos grupos ocupacionales existe un porcentaje significativo de féminas, en cambio excepto en los niveles de los grupos ocupacionales I (servicios generales).

Tabla II



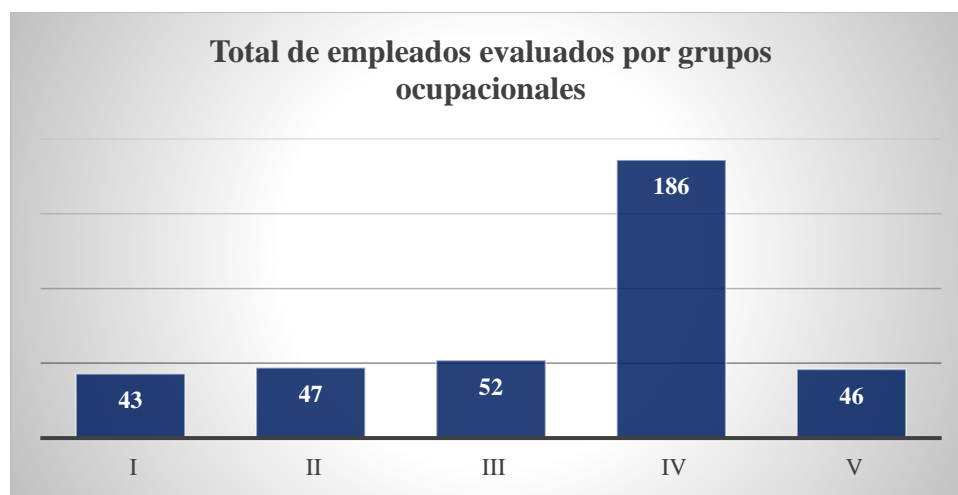
### Empleados Evaluados por Grupos Ocupacionales y Género

Grupo Ocupacional	Femenino	Masculino
I	11	32
II	42	5
III	20	32
IV	147	39
V	29	17
Total, evaluados por G.O.	249	125
Total, empleados evaluados	374	



Total de empleados por grupos ocupacionales

Grupo Ocupacional	Cantidad
I	43
II	47
III	52
IV	186
V	46
Total	374

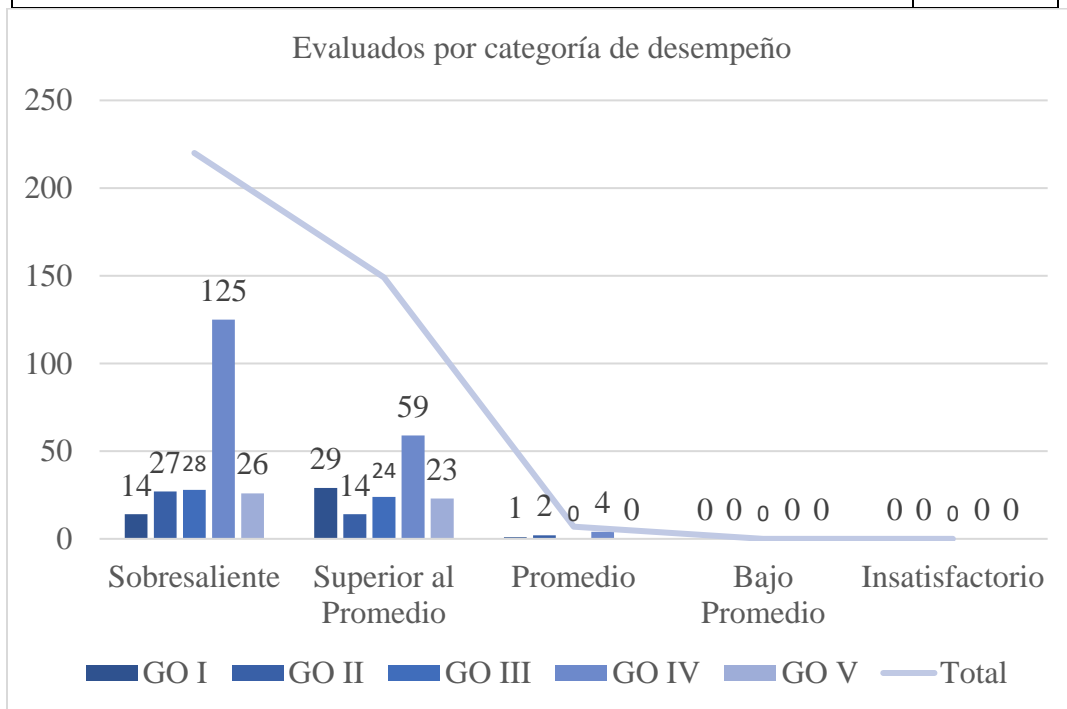


Gráficos y/o tablas de evaluados según grupos ocupacionales y categorías de desempeño de acuerdo con las calificaciones. Porcentaje de los resultados generales obtenidos por categorías de



desempeño: sobresaliente, superior al promedio, promedio, bajo el promedio e insatisfactorio.

Categorías	GO I	GO II	GO III	GO IV	GO V	Total
Sobresaliente	20	25	33	138	25	241
Superior al Promedio	22	20	18	44	21	125
Promedio	1	1	2	4	0	8
Bajo Promedio	0	0	0	0	0	0
Insatisfactorio	0	0	0	0	0	0
Total						374



### 4.3 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, contratos del proyecto BID (Banco Interamericano de Desarrollo), convenios suscritos entre el MAP y otras entidades públicas.

### 4.4 Desempeño de Tecnología

---

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, y el 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).

- Se procesaron del SASP alrededor de unas 3,087 solicitudes por el sistema, para un 99.49% de efectividad del mismo.

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



- 6 entidades municipales 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. Entre las entidades municipales están: Junta del Distrito Municipal de Guayabal-puñal. Junta del Distrito Municipal de Villa Central, Ayuntamiento de Loma de Cabrera, Ayuntamiento de Yamasá, Junta Municipal de los toros y Junta Municipal de Santa Lucia.

#### Sistemas Informáticos Desarrollados.

- Se han desarrollado e implementado 2 nuevas versiones de aplicaciones informáticas, para automatizar los procesos y servicios que ofrece el Ministerio a todos los Entes y Órganos del Estado Dominicano, así como a la ciudadanía en general, como el desarrollo de la aplicación de Portal de Pasantías y se ha venido avanzando en el desarrollo del nuevo Sistema de Observatorio de la calidad de los Servicios Públicos. Este sistema tiene un nivel de avance de un 96% para apoyar los procesos del Depto. De Evaluación y Monitoreo, el cual está conformado por:

- Módulos de Encuestas.
- Módulo de Directorio de Funcionarios
- Modulo de Servicios.



- Se atendieron todas las solicitudes de Soporte y Mantenimiento de Sistemas en un 100%, según los SLA establecidos.
- 5 aplicaciones a la que se les proporcionó soporte fueron las siguientes: S4, Reclasoft, Directorio, Carrera y Aplicación de Concursa.

#### 4.5 Desempeño del Sistema de Planificación y Desarrollo institucional

---

Durante el año 2024, la Dirección de Planificación y Desarrollo del MAP llevó a cabo un proceso de reuniones y talleres para el análisis y revisión estratégica que tuvo como resultado la formulación y actualización de las siguientes herramientas de gestión: el Plan Estratégico 2025-2028, así como la Estructura Organizativa y el Manual de Organización y Funciones del Ministerio.

Asimismo, también se ejecutó una jornada de talleres de dos días con la participación del personal directivo del Ministerio, para la formulación del Plan Operativo del próximo año 2025 y su correspondiente formulación presupuestaria. Como resultado de dicha jornada, se elaboraron los siguientes documentos que serán la base para la gestión del año 2025:



- Plan Operativo Anual 2025
- Presupuesto vinculado al POA-2025 por Áreas
- Plan de Compras 2025

Se realizaron cuatro (4) evaluaciones trimestrales de ejecución del Plan Operativo Anual 2024 con sus respectivos informes trimestrales de seguimiento y evaluación de la ejecución del POA-2025 e informes de seguimiento a las acciones de mitigación de riesgos del POA, así como también cuatro (4) Informes Trimestrales de Ejecución de Convenios suscritos por el Ministerio con otros organismos públicos y/o privados.

En cuando al cumplimiento de las metas establecidas por cada una de las áreas del Ministerio en el Plan Operativo 2024, al 30 del mes de octubre se reportó la ejecución del 85% de los productos y actividades programadas para el presente año, según se muestra en el siguiente cuadro.

<b>Nivel de ejecución POA por áreas al 30.10.24</b>	
<b>Unidad</b>	<b>Nivel de ejecución</b>
Departamento de Comunicaciones	91%
Departamento de Cooperación Internacional	34%
Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos	119%



<b>Nivel de ejecución POA por áreas al 30.10.24</b>	
Departamento de Estructura Organizativa	104%
Departamento de Planificación de Recursos Humanos e Ingresos	103%
Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites	70%
Departamento de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos	73%
Dirección Administrativa y Financiera	77%
Dirección de Coordinación y Seguimiento de los Procesos de Reforma	49%
Dirección de Desarrollo Organizacional y Remuneraciones	78%
Dirección de Mejora Regulatoria y de los Servicios Públicos	60%
Departamento de Análisis Regulatorio y Compromisos de Servicios	82%
Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional	73%
Dirección de Evaluación Desempeño Laboral	100%
Dirección de Sistemas de Gestión Internos	61%
Dirección de Innovación	119%
Dirección de Planificación y Desarrollo	98%
Dirección de Reclutamiento y Selección	94%
Dirección de Reconocimiento a la Excelencia y Mejora Continua	111%
Dirección de Recursos Humanos	69%
Dirección de Relaciones Laborales	89%
DTIC	82%



Nivel de ejecución POA por áreas al 30.10.24	
Dirección Jurídica	89%
Dirección de Sistemas de Carrera	113%
Oficina de Acceso a la Información	92%
Oficina Regional Norte (Santiago)	90%

Fuente: Sistema de Control de Gestión MAP

### Políticas Transversales

Con relación a las implementaciones en la Institución de cinco Políticas Transversales, impulsadas por el Gobierno Dominicano a través del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, a fin de cumplir con lo establecido en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, a noviembre de este año 2024, hemos logrados un avance de un 95.01% en el promedio general de ejecución, distribuidas de la siguiente manera:

Política Transversal de Igualdad de Género – 100 puntos

Política Transversal de Participación Social – (No Aplica)

Política Transversal de Cohesión Territorial – 100 puntos

Política Transversal de Sostenibilidad Ambiental – 100 puntos

Política Transversal de Gestión Integral de Riesgos – 100 puntos

Política Transversal de Derechos Humanos – 100 puntos



#### 4.6 Desempeño del Área de Comunicaciones

---

Con el objetivo de fortalecer la gestión de la comunicación del Ministerio, tanto interna como externa, mediante la resolución 266-2024 que modifica la estructura organizativa del MAP, se elevó el nivel jerárquico del Departamento de Comunicaciones a Dirección de Área, y se crearon bajo su dependencia las siguientes unidades organizativas:

- Departamento de Comunicación Interna.
- Departamento de Protocolo y Eventos.
- División de Comunicación Digital y Audiovisuales.
- División de Prensa y Relaciones Públicas.
- Arte y Publicaciones.

La Dirección de Comunicaciones es responsable de diseñar e implementar la estrategia y planes de comunicación institucional

#### **Resultados de la estrategia de Comunicación:**

- Prensa y Relaciones Públicas

Durante el año 2024, se redactaron y difundieron 74 notas de prensa, las cuales fueron publicadas en diferentes medios de comunicación, digitales e impresos. Estas informaciones han sido fundamentales para mantener informada a la ciudadanía respecto a la reforma y modernización de la Administración Pública,



destacando la presentación del plan de racionalización y eficientización del Estado, las normativas emitidas por la institución, así como sus actividades, procesos y servicios. La continua presencia en los medios de comunicación permitió mantener el compromiso del Ministerio con la rendición de cuentas y la comunicación con la sociedad.

Además, se gestionó la participación de las autoridades del Ministerio en once entrevistas. De enero a julio, dos participaciones en Diario Libre y en el programa Pulso Política Exprimidor Media. A partir de agosto, en los programas El Zol de la Tarde, Hoy Mismo, Uno+Uno, El Gobierno de la Mañana, z101 FM, y en los almuerzos del Grupo Corripio y de El Caribe-CDN.

También, se remite diariamente el resumen de prensa a todos los colaboradores del Ministerio.

- Comunicación digital y producción audiovisual

### **Campaña digital sobre valores del Servidor Público.**

Con motivo del aniversario del MAP el 16 de enero y del Día del Servidor Público, el 25 de enero, se realizó una campaña digital en la red social Instagram dirigida a resaltar los valores de los servidores públicos. Se inició con un post que llamaba a la acción para definir qué es un servidor público, que generó 1,073 me gusta y 64 comentarios. Además, se explicó en un segundo post sobre las categorías de servidores públicos, con 537 me gusta y 50 comentarios. Se realizó una publicación para felicitar a los servidores lo que significa ser servidor público, con 12,100 vistas, 499 me gusta y 96 comentarios, y otro destacando la experiencia de servidora



pública con una trayectoria de más de 30 años en la administración pública, con 5,273 vistas, 125 me gusta y 17 comentarios.

### **Campaña digital sobre Régimen Ético y Disciplinario.**

Con motivo del Día de la Ética, que se conmemora cada 29 de abril, se realizó una campaña digital en la red social Instagram, dirigida a explicar el régimen Ético y Disciplinario de los servidores públicos y resaltar los principios rectores que rigen la conducta de los mismos. Se realizaron publicaciones definiendo el régimen ético y disciplinario y los deberes de los servidores públicos, las faltas y sanciones, sobre cada uno de los principios rectores de la conducta y la ética, que generaron 1,481 me gusta y 97 comentarios. Además, se publicó el artículo “Responsabilidad y régimen de consecuencias” de la autoría de Gregorio Montero, con 207 me gusta y 16 comentarios.

Adicional, se produjeron 3 reels sobre faltas disciplinarias, donde el video sobre faltas de primer grado con 24 mil vistas generó 792 me gusta y 28 comentarios, el de segundo grado con 23,400 vistas obtuvo una interacción de 775 me gusta y 57 comentarios, y el de tercer grado, con 26,100 vistas tuvo 820 me gusta y 41 comentarios.

### **Campaña digital sobre Derechos de los servidores públicos**

Se produjo un reel sobre los derechos de las servidoras públicas embarazadas que alcanzó 63,600 vistas, 2,531 me gusta y 68 comentarios. Otro sobre los derechos



por paternidad, con 89,500 vistas, 2,248 y 83 comentarios. Un reel sobre las vacaciones de los servidores públicos, llegó a 143 mil vistas, 3,446 me gusta y 154 comentarios.

### **Campaña digital sobre Servicios del MAP**

Esta campaña tuvo por objetivo dar a conocer la carta compromiso al usuario del MAP, los servicios comprometidos, plazos y los estándares de calidad para la prestación de los mismos.

A partir del mes de julio se evaluó la estrategia de comunicación digital. Durante la evaluación, se realizaron importantes esfuerzos para fortalecer la presencia digital y aumentar la interacción con nuestra audiencia a través de las redes sociales como Facebook e Instagram. Además, se desarrollaron campañas digitales clave y se implementaron herramientas que reflejan el compromiso de nuestra institución con la modernización y la inclusión.

Entre los logros más destacados se incluyen el incremento en la implementación de formatos diversificados, el avance en la promoción de iniciativas de impacto como la Propuesta de Modernización Fiscal y el Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público Dominicano, así como la optimización de servicios internos a través de herramientas digitales como la Plataforma de Solicitudes de No Objeción y un nuevo proceso descentralizado de cálculos laborales. Adicionalmente, se fortaleció nuestra comunicación inclusiva mediante contenido educativo orientado a la equidad de género y los derechos humanos.

### **FACEBOOK**



#### Resultados principales:

- Visualizaciones: Se alcanzaron 38,900 visualizaciones, destacando el interés continuo en los contenidos publicados.
- Seguidores: Se alcanzó un total de 12,500 seguidores, lo que representa un aumento neto de 79 seguidores, aunque con una disminución del 26.2% en comparación con el período anterior.
- Interacción promedio: La mediana de interacción por publicación se mantuvo estable, con un promedio de 3 interacciones por publicación.
- Diversificación de formatos: Las publicaciones disminuyeron un 41%, mientras que las historias experimentaron un incremento significativo del 100%, reflejando el esfuerzo por implementar nuevas estrategias.

#### Análisis de desempeño:

Si bien se observa una disminución en el alcance (-35.1%) y en las interacciones totales (-10.2%), el crecimiento en el uso de historias marca un avance importante hacia la diversificación de formatos. Esto abre la oportunidad de capitalizar este tipo de contenido para aumentar el compromiso con la audiencia.

## INSTAGRAM

#### Resultados principales:

- Cuentas alcanzadas: El período inició con un gran alcance de 136,939 cuentas en julio, aunque los meses posteriores presentaron una disminución, con un repunte en octubre.
- Interacciones: Julio fue el mes con mayor cantidad de interacciones, alcanzando 16,767 acciones, mientras que septiembre presentó el menor desempeño con 4,395 interacciones.
- Engagement en acciones específicas:



-Me gusta:

Aunque disminuyeron tras julio, se mantuvieron como una acción recurrente.

-Comentarios:

Niveles consistentemente bajos, pero con un ligero aumento en octubre.

-Veces guardado y compartido:

Julio lideró este tipo de interacciones, reflejando un alto nivel de interés por el contenido durante ese mes.

Análisis de desempeño:

Los datos muestran que julio fue el mes más destacado en términos de alcance e interacciones. Sin embargo, el repunte observado en octubre sugiere que las acciones implementadas en ese mes lograron captar nuevamente la atención de la audiencia.

## **Descripción de estas Campañas digitales**

### **Propuesta de Modernización Fiscal**

La campaña de Modernización Fiscal logró destacar la relevancia de la transformación digital para alcanzar una administración pública más eficiente y transparente. En el ámbito digital, se diseñaron estrategias que permitieron a nuestra audiencia comprender los beneficios de estas reformas, generando interés y fomentando el diálogo en torno al impacto positivo de una fiscalidad moderna.

### **Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público Dominicano**

En el marco del Premio Nacional a la Calidad, se priorizó la difusión en redes sociales para aumentar su visibilidad y promover la participación de instituciones



públicas. A través de carruseles informativos, videos de expectativas y mensajes clave, logramos fortalecer el posicionamiento del premio como un símbolo de excelencia y modernización.

### **Nuevo Proceso de Cálculo de Beneficios Laborales**

Con la implementación de la Circular No. 015276, se descentralizó el proceso de cálculo de beneficios laborales, lo que representa un avance hacia una administración más ágil y transparente. Este cambio se comunicó a través de nuestra plataforma digital, logrando captar la atención de los servidores públicos interesados en este nuevo sistema.

### **Plataforma Digital para Solicitudes de No Objeción**

En línea con nuestros esfuerzos de digitalización, lanzamos una plataforma digital para la gestión de solicitudes de No Objeción, que permite a las instituciones realizar gestiones de manera más eficiente, lo que se tradujo en una experiencia mejorada para los usuarios y un modelo más transparente en la gestión administrativa.

### **Política de Derechos Humanos y Equidad de Género**

En línea con nuestro compromiso con la inclusión y los valores fundamentales, se desarrolló y difundió un video educativo sobre la Política de Derechos Humanos y Equidad de Género, destacando su carácter transversal e inclusivo.

Este material buscó sensibilizar a nuestra audiencia sobre la importancia de garantizar una administración pública equitativa, accesible y respetuosa de los derechos de todas las personas.



### Producción de Reels:

En el año 2024 se produjeron 24 reels, los cuales alcanzaron 1,007,889 vistas en total.

### Estadísticas de Instagram:

Período	Cuentas Alcanzadas	Interacciones con el contenido	Seguidores
Enero	46.52	7.641	91.611
Febrero	79.014	16.599	94.517
Marzo	102.063	13.717	98.569
Abril	103.146	15.154	101.297
Mayo	94.017	15.634	103.227
Junio	51.16	3.462	103.397
Julio	136.939	16.757	105.873
Agosto	46.445	6.799	106.665
Septiembre	41.942	4.395	10.744
Octubre	85.741	8.792	108.091
Noviembre	53.704	6.877	108.206



Crecimiento	Nuevos seguidores	Seguidores perdidos	Cuentas Alcanzadas Seguidores	Cuentas Alcanzados no Seguidores
3.116	5.573	457	35.0%	11.4%
3.348	3.773	425	49.9%	2.9%
4.143	4.554	411	45.7%	54.2%
2.769	3.245	476	45.5%	54.2%
1.893	2.296	403	55.3%	44.7%
703	362	159	55.0%	45.1%
2.18	2.660	489	37.1%	62.9%
863	1.334	471	86.3%	13.7%
476	940	464	77.2%	22.7%
491	988	497	45.7%	54.2%
			88.3%	11.7%

En el período enero-septiembre se registró un aumento de 19,695 nuevos seguidores en Instagram.

### **Informe de Estadísticas de Facebook**

Período: 1 de abril de 2024 al 24 de junio de 2024

Resumen:

- Las impresiones han aumentado un 19,8% en el último mes.
- El alcance ha aumentado un 78,8% en el último mes.
- Las interacciones con el contenido han aumentado un 19,7% en el último mes.
- Los seguidores han aumentado un 96,6% en el último mes.
- Los clics en enlaces han aumentado un 85% en el último mes.

Periodo: 1 de julio a mes de octubre 2024.



#### Resumen:

- Las visualizaciones alcanzaron las 38,900.
- El alcance disminuyó un 35.1% en comparación con el período anterior.
- Las interacciones con el contenido disminuyeron un 10.2%.
- Los seguidores totales son 12,500, con un aumento neto de 79 (↓ 26.2%).
- Las publicaciones disminuyeron un 41%, mientras que las historias aumentaron un 100%.

#### Análisis:

Aunque se mantienen niveles aceptables de visualizaciones, las caídas en alcance, interacciones y publicaciones sugieren una disminución en la efectividad del contenido.

Sin embargo, el incremento en historias muestra un esfuerzo por diversificar formatos.

#### **Actualización de la página Web**

Como parte de nuestros esfuerzos por mejorar la experiencia del usuario y optimizar la comunicación institucional, se realizó una actualización significativa en el diseño de la página principal de la web oficial. Este cambio incluyó una reorganización estratégica de los elementos visuales y de navegación, con el objetivo de destacar las informaciones más relevantes, facilitar el acceso a contenido clave y reflejar una imagen más moderna y dinámica de nuestra institución acorde a la línea establecida por el Gobierno.

- **Producción de programa institucional MAP Tv**



Del 1ro. de enero al 30 de septiembre, se produjeron 45 programas MAP Tv, los cuales se transmitieron por RTVD canal 4 y el canal institucional de Youtube. Luego de reformularse la estrategia de comunicación institucional, el programa fue cancelado, a los fines de optimizar recursos e incursionar en nuevos formatos de comunicación digital.

- **Publicidad impresa.**

Durante el año 2024 se realizaron cuatro publicaciones en medios impresos:

En el HOY, la Resolución Núm. 439-2023, que establece los lineamientos para la creación, actualización, administración, publicación y uso del inventario de trámites y servicios administrativos.

En Diario Libre, la Resolución que establece las directrices sobre los documentos firmados digitalmente a ser admitidos en el proceso de registro de contratos por ante la Contraloría General de la República. Uso del inventario de trámites y servicios administrativos.

Además, se publicó en el Listín Diario la circular núm. 008040 de opinión técnica sobre incompatibilidad de funciones y desempeño honorífico, en el ejercicio de cargos en los ámbitos del Poder Ejecutivo y de la administración local.

Así, un aviso de placa perdida, No.EG0219, chasis No. JMYLYV98WEJ000919, vehículo. MITSUBISHI, modelo MONTERO, color GRIS, año 2015, propiedad de MINISTERIO DE ADMINISTRACION PÚBLICA



- **Comunicación Interna.**

A través de comunicación interna gestionamos la información dentro de la institución, asegurando que los empleados estén bien informados, comprometidos y alineados con los objetivos y valores.

Además, trabajamos para fomentar el sentido de orgullo y pertenencia, fortalecer la cultura y la identidad institucional.

En ese sentido, a partir del mes de septiembre, luego de la creación del Departamento de Comunicación Interna, se estandarizaron los comunicados internos, asegurando que los mismos estén alineados a la identidad y al discurso institucional, dando apoyo a las diferentes áreas del Ministerio, incluidos la Cooperativa COOPEMAP y la ASP MAP, con la creación de plantillas y la emisión de 55 comunicados.

Se trabaja en la gestión de una Intranet, con el objetivo de fortalecer la comunicación interna y la cultura organizacional, estableciendo un canal efectivo de intercambio de información con el personal del Ministerio, por medio del uso de una plataforma digital o red privada, accesible solo para los colaboradores de la institución.

Se realizó una encuesta para conocer la percepción de los colaboradores sobre la comunicación interna con una participación de aproximadamente 45% del personal.

Se desarrolla una campaña de comunicación interna bajo el lema “mi compromiso” para fomentar una cultura de excelencia, calidad y cumplimiento, basado en el



compromiso de cada uno de los colaboradores del Ministerio, por alcanzar la mejora continua, el autodesarrollo y la satisfacción de nuestros usuarios, en el marco de la Semana de la Calidad.

Se editaron ocho boletines internos, de carácter mensual. Este instrumento fue revisado y convertido en un resumen semanal, a partir del mes de octubre, el cual lleva 7 publicaciones.

- **Artes y Publicaciones**

Durante el año 2024, se crearon 236 proyectos diseños gráficos, contribuyendo de manera significativa al desarrollo de materiales visuales para las distintas áreas de la institución. Estos proyectos fueron realizados en distintas modalidades, adaptándose a las necesidades y objetivos de cada área, y abarcando diversos formatos y soportes.

Entre los logros a destacar se encuentran la estandarización de la identidad visual institucional, el diseño del manual de marca versión ejecutiva, y diseño de plantillas de presentación y para documentos de Word . Además, se han realizado en el año:

236 artes gráficas de publicaciones.

65 artes gráficas para redes sociales.

25 presentación Videos para Murales Digitales y PPT con animación.

- **Eventos y protocolo**



En el año 2024, se coordinó el protocolo de 53 visitas y 48 eventos institucionales. Durante el período enero-agosto se coordinaron 22 maestrías de ceremonia para las actividades de la institución.

## V. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL

---

### Memoria Institucional 2024

#### 5.1 Nivel de la satisfacción con el servicio

---

Brindamos informaciones debidamente verificadas y ajustadas a los requerimientos de los ciudadanos y verificadas antes de su entrega. La OAI mantiene el cumplimiento del plazo de respuesta comprometido en la Carta Compromiso.

#### 5.2 Nivel de cumplimiento acceso a la información

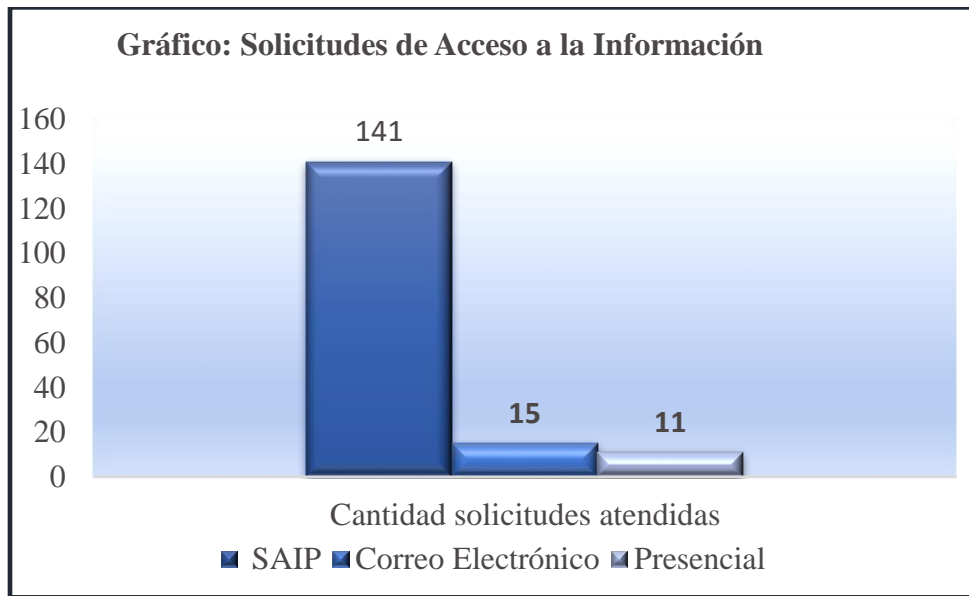
---

Durante el año 2024, enero-noviembre, la Oficina de Acceso a la Información (OAI) recibió, tramitó y respondió **167** solicitudes de información, en el plazo comprometido en la Carta Compromiso MAP, que es de diez (10) días laborables.

Tenemos formularios de registro mensual, trimestral y anual donde detallamos el solicitante, fecha de recibo, información solicitada,



fecha de respuesta, días transcurridos. Ha habido un sobregiro en la cantidad usual, debido a muchos factores, como son: consultas sobre la ley y reglamentos y consultas de cálculos laborales.



Fuente: Oficina de Libre Acceso a la Información del MAP

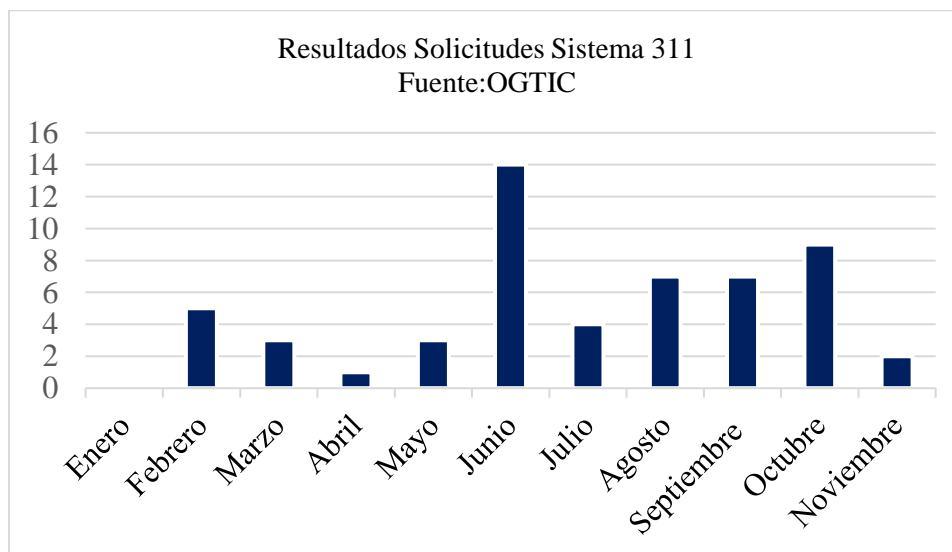
### 5.3 Resultados sistema de quejas, reclamos y Sugerencias

Resultados generales del sistema de quejas, reclamos y sugerencias (Línea 3-1-1), información estadística sobre principales motivos de las reclamaciones, cumplimiento de plazos, y justificación en caso de incumplimiento. Planes de acción para mejora y porcentaje de ejecución a la fecha.



Durante el año 2024, enero-noviembre, la Oficina de Acceso a la Información (OAI) recibió, tramitó y respondió **55 casos** en total hasta el 22 noviembre 2024 divididos de la siguiente manera: **8 (primer trimestre), 18 (segundo trimestre), 18 (tercer trimestre) y 11 en el (cuarto trimestre** a través de la Plataforma 311.

La OAI mantiene durante este 2024 un buen historial en cuanto a plazo de atención y respuesta a los ciudadanos que han utilizado la plataforma con alguna reclamación, sugerencia o queja asignada al MAP, de 1 a 5 días. En este periodo, no hemos elaborado plan de mejora en este aspecto.



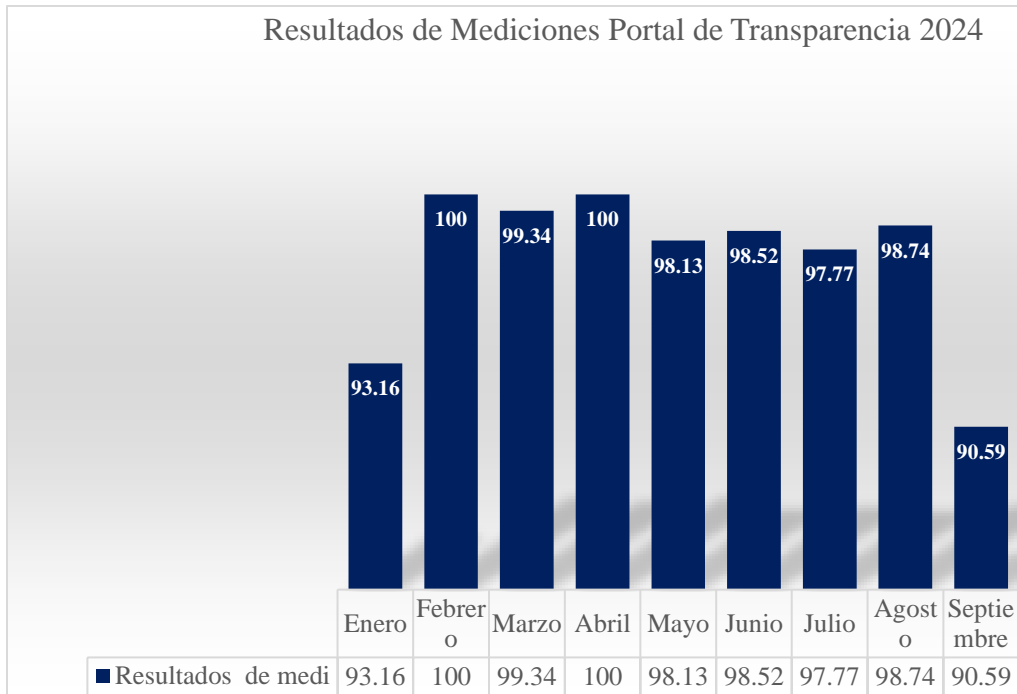
#### 5.4 Resultados mediciones del portal de transparencia



Durante el año 2024, enero-noviembre, el Portal Transparencia del Ministerio de Administración Pública (MAP), se actualiza mensualmente acorde a la Resolución 02-2021, de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).

Hasta el momento, llevamos 9 calificaciones del Portal Transparencia, acorde a las evaluaciones realizadas hasta la fecha por parte de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG): enero 93.16; febrero 100.00; marzo 99.34; abril 100.00; mayo 98.13; junio 98.52; julio 97.77; agosto 98.74; septiembre 90.59. Estas calificaciones corresponden al periodo comprendido entre enero-septiembre 2024, que es hasta donde hemos sido evaluados y calificados por el órgano competente, el cual es la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).





Estos aspectos reflejan 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 el cumplimiento de normativas ya que, como entidad pública, ejecutamos las ordenanzas de otros entes rectores en las demás materias.



## VI. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

Memoria Institucional 2024

Resultado Esperado	Indicador	Línea Base 2024	Unidad Responsable	Meta 2025
Incrementado el porcentaje de entes y órganos del Gobierno Central y gobiernos locales impactadas por los servicios que ofrece el MAP, para la mejora de procesos, simplificación de trámites y mejora regulatoria, pasando de 71% en el año 2024 a 90% en el año 2028, en todo el territorio nacional	Porcentaje de las instituciones del Gobierno Central y gobiernos locales de los sectores priorizados impactados por los servicios del MAP: Carta Compromiso, Mejora de Procesos y Simplificación de Trámites y mejora regulatoria	71%	Viceministerio De Servicios Públicos	75%
Incrementada la implementación del modelo de gobernanza digital, liderado por el órgano rector, estableciendo directrices claras que permitan elevar la cobertura de servicios públicos digitales del 30% en el año 2024 al 80% en el año 2028, en todo el territorio nacional.	Porcentaje de digitalización y adopción de servicios públicos en línea	30%	Viceministerio de Innovación y Tecnología	32.5%



Resultado Esperado	Indicador	Línea Base 2019	Unidad Responsable	Meta 2024
Incrementado el porcentaje de servidores públicos incorporados a la Carrera Administrativa en los entes y órganos de la Administración Pública, de un 28 % en el año 2024 a un 30% en el 2028, de los cargos de carrera vacantes a nivel nacional	Porcentaje de servidores públicos incorporados al Sistema de Carrera Administrativa, Municipal y Especiales (Diplomática, Educativa, Sanitaria, Judicial, Policial, Militar)	28%	Viceministerio de Función Pública	28.9%
Racionalizadas las estructuras organizativas y de cargos en los órganos y entes de la Administración Pública de un 63% en el año 2024 a un 78% en el año 2028, a nivel nacional.	Porcentaje de órganos y entes de la Administración Pública con estructuras organizativas y de cargos racionalizadas.	63%	Viceministerio de Fortalecimiento Institucional	67%
Incrementado el nivel de valor público mediante el abordaje de Reforma de Sectores priorizados de 6 en el año 2024 a 12 sectores en el año 2028, a nivel nacional	Porcentaje de sectores priorizados abarcados para el incremento del valor público a nivel nacional	50%	Viceministerio de Reforma y Modernización	58.33%



Resultado Esperado	Indicador	Línea Base 2019	Unidad Responsable	Meta 2024
Aumentada la eficiencia de la gestión pública, elevando su desempeño institucional de un 75% en el 2024 a un 80% en el 2028, en el resultado de los entes y órganos priorizados en todo el territorio nacional.	Índice General de Desempeño Institucional	75%	Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional	76%



## VII. ANEXOS

---

Memoria Institucional 2024



MATRIZ DE LOGROS RELEVANTES 2024

Producto / servicio	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total 1er semestre 2024
Burocracia Cero	0	1	1	0	0	0	2
Inversión en Burocracia Cero	3,385,997.15	3,385,997.15	3,385,997.15	4,654,747.67	4,654,747.67	4,654,747.69	24,122,234.48
Reestructuración, Reforma y Modernización de la Administración Pública	21	1	2	12	2	1	39
Inversión en Reforma y Modernización de la Adm. Púb.	6,593,950.31	6,593,950.31	6,593,950.31	9,337,168.25	9,337,168.25	9,337,168.26	47,793,355.69
Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	30	29	30	29	30	29	177
Inversión en Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	1,998,124.39	1,998,124.39	1,998,124.39	3,015,070.06	3,015,070.06	3,015,070.08	10,557,711.49



MATRIZ DE LOGROS RELEVANTES 2024							
Producto / servicio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total Año 2024
Burocracia Cero	5	5	3	5	5	4	29
Inversión Burocracia Cero	3,227,140.10	3,227,140.10	3,227,140.10	6,153,881.73	6,153,881.73	6,153,881.73	52,265,300
Reestructuración, Reforma y Modernización de la Administración Pública	5	5	5	5	5	5	30
Inversión en Reforma y Modernización de la Adm. Pub.	6,702,518.40	6,702,518.40	6,702,518.40	10,757,849.42	10,757,849.42	10,757,849.42	100,174,459.18
Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	43	43	42	43	43	43	256
Inversión Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	2,261,302.66	2,261,302.66	2,261,302.66	2,986,126.83	2,986,126.83	2,986,126.83	26,265,300



## Matriz de principales indicadores del Plan Operativo Anual(POA)

No.	Área	Proceso	Nombre del indicador	Frecuencia	Línea Base	Meta	Resultado	Porcentaje de Avance
1	Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones	Migración de datos e implementación del SASP	Porcentaje de Entes y Órganos procesando sus nóminas a tiempo a través del SASP	Trimestral	90%	95%	97%	102.11%
2	Dirección de Desarrollo Organizacional y Remuneraciones	Asesoría en la racionalización de las estructuras organizativas	Cantidad de instituciones con estructuras organizativas aprobadas	Trimestral	40	60	69	115.00%
3	Dirección de Sistemas de Carrera	Otorgamiento estatus de Carrera Administrativa a Servidores que ingresan por Concurso Público	Cantidad de Servidores Públicos incorporados al Sistema de Carrera Administrativa General	Trimestral	200	200	277	138.50%
4	Asistencia técnica en simplificación de trámites	Asesoría en simplificación de Trámites	Cantidad de asistencias de trámites simplificados en las instituciones públicas	Trimestral	0	29	27	93.10%



<b>Resumen del Plan de Compras</b>	
<b>01 enero 2024 al 30 noviembre 2024</b>	
<b>Resumen del plan de compras</b>	
<b>DATOS DE CABECERAS PACC</b>	
Monto estimado total	122,123,938
Monto total contratado	<b>\$104,915,793.00</b>
Cantidad de procesos registrados	135
Capítulo	0221
Sub capítulo	01
Unidad ejecutora	0001
Unidad de compra	Ministerio de Administración Pública
Año fiscal	2024
Fecha aprobación	
<b>MONTOS ESTIMADOS SEGÚN OBJETO DE CONTRATACIÓN</b>	
Bienes	\$27,323,385.00
Obras	N/A
Servicios	\$77,592,408.00
Servicios: consultoría	N/A
Servicios: consultoría basada en la calidad de los servicios	N/A
<b>MONTOS ESTIMADOS SEGÚN CLASIFICACIÓN MIPYMES</b>	
MiPymes	\$35,788,144.00
MiPymes mujer	\$26,906,053.00
No MiPymes	\$42,221,626.00
<b>MONTOS ESTIMADOS SEGÚN TIPO DE PROCEDIMIENTO</b>	
Compras por debajo del umbral	\$4,522,022.00
Compra menor	\$60,799,610.00
Comparación de precios	\$27,338,372.00
Licitación pública	N/A



Licitación pública internacional	N/A
<b>Resumen del Plan de Compras</b>	
Licitación restringida	N/A
Sorteo de obras	N/A
Excepción - bienes o servicios con exclusividad	N/A
Excepción - construcción, instalación o adquisición de oficinas para el servicio exterior	N/A
Excepción - contratación de publicidad a través de medios de comunicación social	\$1,277,622.00
Excepción - obras científicas, técnicas, artísticas, o restauración de monumentos históricos	N/A
Excepción - proveedor único	\$10,978,167.00
Excepción - rescisión de contratos cuya terminación no exceda el 40 % del monto total del proyecto, obra o servicio	N/A
Compra y contratación de combustible	\$4,200,000.00



## ÍNDICE DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA

Código Programa / Subprograma	Nombre del Programa	Asignación presupuestaria 2024 (RD\$)	Ejecución 2024 (RD\$) diciembre	Cantidad de Productos Generados por Programa	Índice de Ejecución %	Participación ejecución por programa
<b>1</b>	Actividades centrales	446,207,584.83	412,043,599.64	0	92.34%	50.47%
<b>11</b>	Profesionalización de Función Pública	346,937,632.17	325,338,117.32	5	93.77%	39.85%
<b>98</b>	Administración de contribuciones especiales	23,300,000.00	22,754,187.40	0	97.66%	2.79%
<b>Total General</b>		<b>816,445,217.00</b>	<b>760,135,904.36</b>	<b>5</b>	<b>93.10%</b>	<b>93.10%</b>

Fuente: Ministerio de Administración Pública



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD DE LA REPÚBLICA DOMINICANA (SIE).	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	3/1/2024	3/1/2025
LOTERÍA NACIONAL	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	5/1/2024	5/1/2025
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LAS AMÉRICAS (ITLA)	Convenio de Cooperación para fines de pasantía entre el Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA) y el Ministerio de Administración Pública (MAP).	2 AÑOS	16/1/2024	16/1/2026
DEFENSOR DEL PUEBLO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA	Establecer las bases de una mutua colaboración entre las PARTES a fin de promover mediadas de acción positivas, cuyo eje transversal promueva el desarrollo integral de las personas con discapacidad, garantizándoles el derecho que ostentan a recibir atención especial y preferente al momento de acceder a servicios públicos, con el fin de mitigar los efectos de las barreras ocasionadas por el entorno, tomando en cuenta las necesidades, los derechos y las demandas de estas población en todo el territorio nacional.	2 AÑOS	24/1/2024	24/1/2026
POLICÍA NACIONAL (PN).	Implementar el plan de mejora orientado a los resultados esperados en el marco del proceso de Evaluación del Desempeño Institucional que apuesta a la mejora de la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía fortalecer la transparentar y eficiencia de la gestión, ( <b>NUEVO MODELO</b> ).	1 AÑO	30/1/2024	30/1/2025



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
CONSEJO NACIONAL DE PROMOCIÓN Y APOYO A LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (PROMIPYME).	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	16/2/2024	16/2/2025
HOSPITAL MUNICIPAL GUAYABAL	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	20/2/2024	20/2/2025
UNIDAD EJECUTORA PARA LA READECUACIÓN DE BARRIOS Y ENTORNOS (URBE).	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	25/2/2024	25/2/2025
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL (MISPAS).	Implementar el plan de mejora orientado a los resultados esperados en el marco del proceso de Evaluación del Desempeño Institucional que apuesta a la mejora de la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía fortalecer la transparentar y eficiencia de la gestión, ( <b>NUEVO MODELO</b> ).	1 AÑO	14/3/2024	14/3/2025



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR COMUNITARIO (ITSC)	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	2/4/2024	2/4/2025
FONDO NACIONAL PARA EL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (FONDO MARENA).	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	11/4/2024	11/4/2025
MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DOMINICANA	Establecer el marco general de cooperación y colaboración recíproca entre las partes, con miras a la ejecución de actividades para el desarrollo del Programa de Fortalecimiento de Gestión del Servicio Civil de la República Dominicana.	2 AÑOS	18/4/2024	18/4/2026
MINISTERIO DE FUNCIÓN PÚBLICA Y REFORMA dese	Memorando de Entendimiento en Materia de Asistencia Técnica y Capacitación entre el Ministerio de la Función Pública y Reforma Administrativa de la República Dominicana de Guinea Ecuatorial y el (MAP).	3 AÑOS	30/4/2024	30/4/2027



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

INSTITUCIÓN	OBJETO	TIEMPO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA (DIGEGA)	Implementar el plan de mejora orientado a los resultados esperados en el marco del proceso de Evaluación del Desempeño Institucional que apuesta a la mejora de la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía fortalecer la transparentar y eficiencia de la gestión, ( <b>NUEVO MODELO</b> ).	1 AÑO	5/4/2024	5/4/2025
CENTRO NACIONAL DE CIBERSEGURIDAD (CNSS)	Fortalecimiento integral de la entidades y organismo especializados de apoyo en el ámbito de la gestión y seguimiento de Ciberseguridad.	N/A	N/A	N/A
MIP-MINPRE-MAP-LMD-FEDOMU-ADODIM Y CUERPO DE BOMBEROS DE LA REP. DOM.	Pacto Nacional por el Fortalecimiento Institucional y la Mejora de la Prestación del servicio de Bomberos Municipales.	N/A	N/A	N/A
HOSPITAL DE VILLA MELLA (HVM)	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	21/5/2024	21/5/2025



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
AYUNTAMIENTO SANTIAGO/LMD/ FEDOMU	Consolidar el proceso de fortalecimiento institucional, de mejora de la gestión y la prestación de servicios municipales y del ejercicio de las competencias propias por parte del Ayuntamiento de Santiago de los Caballeros en el marco de los tres requisitos previstos en el Art. 204 de la Constitución.	24 MESES	28/6/2024	28/6/2026
HOSPITAL TRAUMATOLÓGICO Y QUIRÚRGICO JUAN BOSCH	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	26/6/2024	26/6/2025
DIRECCIÓN GENERAL DE BELLAS ARTES	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	9/7/2024	9/7/2025



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA COMUSIÓN DE FOMENTO A LA TECNIFICACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE RIEGO	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	31/7/2024	31/7/2025
BIBLIOTECA NACIONAL PEDRO HERÍQUEZ UREÑA (BNPHU)	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	6/8/2024	6/8/2025
HOSPITAL MUNICIPAL EL ALMIRANTE	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	8/8/2024	8/8/2025
MUSEO NACIONAL DE HISTORIA NATURAL PROF. EUGENIO DE JESÚS MARCANO	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	9/8/2024	9/8/2025



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
HOSPITAL REGIONAL JUAN PABLO PINA (HRJPP).	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	9/8/2024	9/8/2025
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL (UTECO)	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	13/8/2024	13/8/2025
HOSPITAL PROVINCIAL DR. RAFAEL J. MAÑÓN (HPDRJM)	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	14/8/2024	14/8/2025
CONSEJO DOMINICANO DE PESCA Y ACUICULTURA (CODOPESCA).	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	22/8/2024	22/8/2025



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
INSTITUTO DE ESTABILIZACIÓN DE PRECIOS (INESPRE)	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	31/8/2024	31/8/2025
SERVICIO REGIONAL DE SALUD NORCENTRAL (SRSNC)	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	30/8/2024	30/8/2025
HOSPITAL MUNICIPAL MAIMÓN	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	30/8/2024	30/8/2025
SERVICIO REGIONAL DE SALUD NORDESTE (SRSND)	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	3/9/2024	3/9/2025



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
HOSPITAL MATERNO DRA. EVANGELINA RODRÍGUEZ	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	12/9/2024	12/9/2025
CORPORACIÓN ESTATAL DE RADIO Y TELEVISIÓN (CERTV)	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	27/9/2024	27/9/2025
HOSPITAL MUNICIPAL JOSÉ A. COLUMNA	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	26/9/2024	26/9/2025
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION FÍSICA (INEFI)	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	2/10/2024	2/10/2025



**MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)  
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2024  
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN  
JURÍDICA**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FECHA INICIO</b>	<b>FECHA TERMINO</b>
MINISTERIO DE EDUCACION (MINERD)	Fortalecimiento del SISMAP EDUCACION - CENTROS EDUCATIVOS-	2 AÑOS	17/10/2024	17/10/2026
MINISTERIO DE INTERIOR Y POLICÍA	Diseño e Implementación del SISMAP SEGURIDAD	2 AÑOS	22/10/2024	22/10/2026
HOSPITAL GRAL. Y DE ESPECIALIDADES NUESTRA SEÑORA DE LA ALTAGRACIA (HGENSA)	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	3/10/2024	3/10/2025
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	31/10/2024	31/10/2025

