



REPÚBLICA DOMINICANA

MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2025



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2025



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TABLA DE CONTENIDOS

Memoria Institucional 2025

I.	RESUMEN EJECUTIVO	5
II.	INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	5
	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	22
IV.	RESULTADOS DE LAS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO.....	183
	4.1 Desempeño Administrativo y Financiero	183
	4.2 Desempeño de los Recursos Humanos	185
	4.3 Desempeño de los Procesos Jurídicos	199
	4.4 Desempeño de Tecnología	200
	4.5 Desempeño del Sistema de Planificación.....	202
	4.6 Desempeño del Área de Comunicaciones.....	213
V.	SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL.....	240
	5.1 Nivel de la satisfacción con el servicio	240
	5.2 Nivel de cumplimiento acceso a la información	242
	5.3 Resultados sistema de quejas, reclamos y Sugerencias	244
	5.4 Resultados mediciones del portal de transparencia	245
VI.	PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO	248
VII.	ANEXOS	251



PRESENTACIÓN

Memoria Institucional 2025

El Ministerio de Administración Pública presenta a través de su Memoria Anual, el resultado de todo su accionar durante el año 2025, 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 2025

En 2025, el Ministerio de Administración Pública ha orientado sus acciones a consolidar los pilares de mejora de la Calidad del Servicio Público a través de la implementación de la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) y de la implantación del Programa Burocracia Cero para optimizar la calidad y eficiencia de los servicios públicos. Igualmente, ha llevado a cabo las transformaciones institucionales del Estado dominicano, avanzando de manera significativa en la racionalización de estructuras, la revisión de misiones y funciones, el fortalecimiento de rectorías sectoriales y la ejecución de procesos de fusión, integración y supresión institucional, y promoviendo un Estado más eficiente, coherente y orientado a resultados.

Nuestras metas responden a los ejes estratégicos de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública, Profesionalización de la Función Pública y Calidad de la Gestión y Servicios Públicos. Para alcanzarlas, el Ministerio contó con un presupuesto de RD\$ 923,566,408.00, logrando ejecutar RD\$ 896,391,783.76, lo que representa un nivel de ejecución de 97.06%.



Reforma y Modernización de la Administración Pública

En reestructuración institucional, se avanzó en reformas de alto impacto, tales como: creación de la Dirección de Desarrollo Social Supérate; creación de la Dirección de Asistencia Social y Alimentación Comunitaria; reorganización del Instituto Agrario Dominicano; incorporación de la Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Provincial al MIVHED; y la promulgación de la Ley núm. 45-25, que fusiona el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

En el eje sectorial se acompañaron procesos de reforma en salud, educación, obras públicas, medio ambiente, agua potable y saneamiento, protección social, vivienda, energía y agropecuario, mediante diagnósticos institucionales, actualización de planes estratégicos y elaboración de propuestas normativas. Destacan el Plan de Salud Digital, el PLANDES 2030, el Anteproyecto de Ley General de Educación y el Plan Nacional de Seguridad Vial 2025–2030.

En cuanto a los gobiernos locales, se avanzó en la implementación del Plan General de Reforma Municipal en 24 jurisdicciones priorizadas, con acciones orientadas a mejorar la gobernanza, la planificación, la gestión financiera, el talento humano, la transformación digital y la transparencia.

En ese mismo tenor, se emitieron ochenta y dos (82) resoluciones de Estructura Organizativa en Ministerios, Organismos



Desconcentrados y Descentralizados, Centros Hospitalarios, Ayuntamientos y Juntas de Distritos. Además, se aprobaron sesenta y seis (66) Manuales de Organización y Funciones en igual cantidad de organismos.

En otro orden, treinta y ocho (38) instituciones del Gobierno Central y Descentralizado cuentan con escalas salariales revisadas de las cuales de aprobaron veintitrés (23), lo que representa un 126.67%, respecto a 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.

Se emitieron mil cuatrocientas quince (1,415) opiniones de No Objeción sobre reajustes salariales en instituciones del sector público, lo que representa un 101.7%, respecto a la meta anual de 1400. Por otro lado, se atendieron cuarenta y cinco (45) solicitudes de revisión de manuales de cargos de Entes y Órganos del Gobierno Central, lo que representa un 150% logrado de la meta anual de treinta (30) Manuales de Cargos revisados en instituciones abordadas. Asimismo, se aprobaron dieciocho (18) manuales de cargos.

Calidad de la Gestión y Servicios Públicos

Mediante el programa Burocracia Cero fueron simplificados 19 trámites, que se encuentran agrupados en las instituciones siguientes: Ministerio de Energía y Minas, Dirección General de Minería, Superintendencia de Electricidad (SIE). Comisión Nacional de



Energía (CNE), Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED), Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado (OC).

En otro orden, se emitieron un total de 78 resoluciones de Carta Compromiso al Ciudadano, pertenecientes a nuevas aprobaciones y renovaciones, en diferentes versiones, completando un total de 159 Cartas Compromiso al Ciudadano activas dentro del programa.

Evaluación del Desempeño Institucional (EDI)

La Evaluación del Desempeño Institucional se implementa en 45 instituciones priorizadas y se ha consolidado como una herramienta central para vincular incentivos institucionales al logro de objetivos y fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas. En un informe elaborado por la Misión de la OEA (El Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP)) en el país, se reconoció el compromiso del Estado Dominicano con el fortalecimiento de la democracia, el aprovechamiento de los sistemas existentes la consolidación de iniciativas orientadas a la satisfacción ciudadana y la generación de valor público que genera la implementación de la EDI por parte del Ministerio de Administración Pública.

Transformación Digital

Con el objetivo de consolidar un ecosistema digital más eficiente y transparente en el Estado dominicano, el Ministerio de Administración Pública (MAP) emitió la resolución 073-2025, que



establece los lineamientos para el desarrollo e implementación del Marco Nacional de Interoperabilidad y Gobernanza de Datos de la Administración Pública. Esta disposición establece las bases para la gestión, intercambio y uso seguro de la información entre las entidades del Estado, promoviendo la eficiencia, la seguridad y la calidad de los servicios públicos

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:

- Ciento treinta y un (131) Plazas concursadas para ocupar cincuenta y nueve (59) cargos de Carrera Administrativa General/Especial en ciento seis (106) Concursos Públicos realizados en veinte (20) instituciones: (Ayto Nagua, CAASD, CODOPESCA, CNZFE, DIGEPRES, INABIMA, INAP, INAPA, INDRHI, INM, ISFODOSU, JBN, MA, MEM, MIREX, MITUR, MNHN, ONE, TSS, ZOODOM).
- Ciento diecisiete (117) servidores públicos incorporados a la Carrera Administrativa General vía Concursos Públicos de 72 entes y órganos. En total 97 resoluciones de incorporación al Sistema de Carrera Administrativa emitidas. Entre las instituciones están: MICM, TSS, ONE, MIREX, Bienes Nacionales, Migración, Ministerio de Agricultura, Ministerio de la Vivienda, INAPA, CAASD, entre otras.



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 encuentra han sido fudamantadas 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 una nueva estructura organizativa del Ministerio de Administración Pública (MAP), de fecha 11 de octubre de 2013.

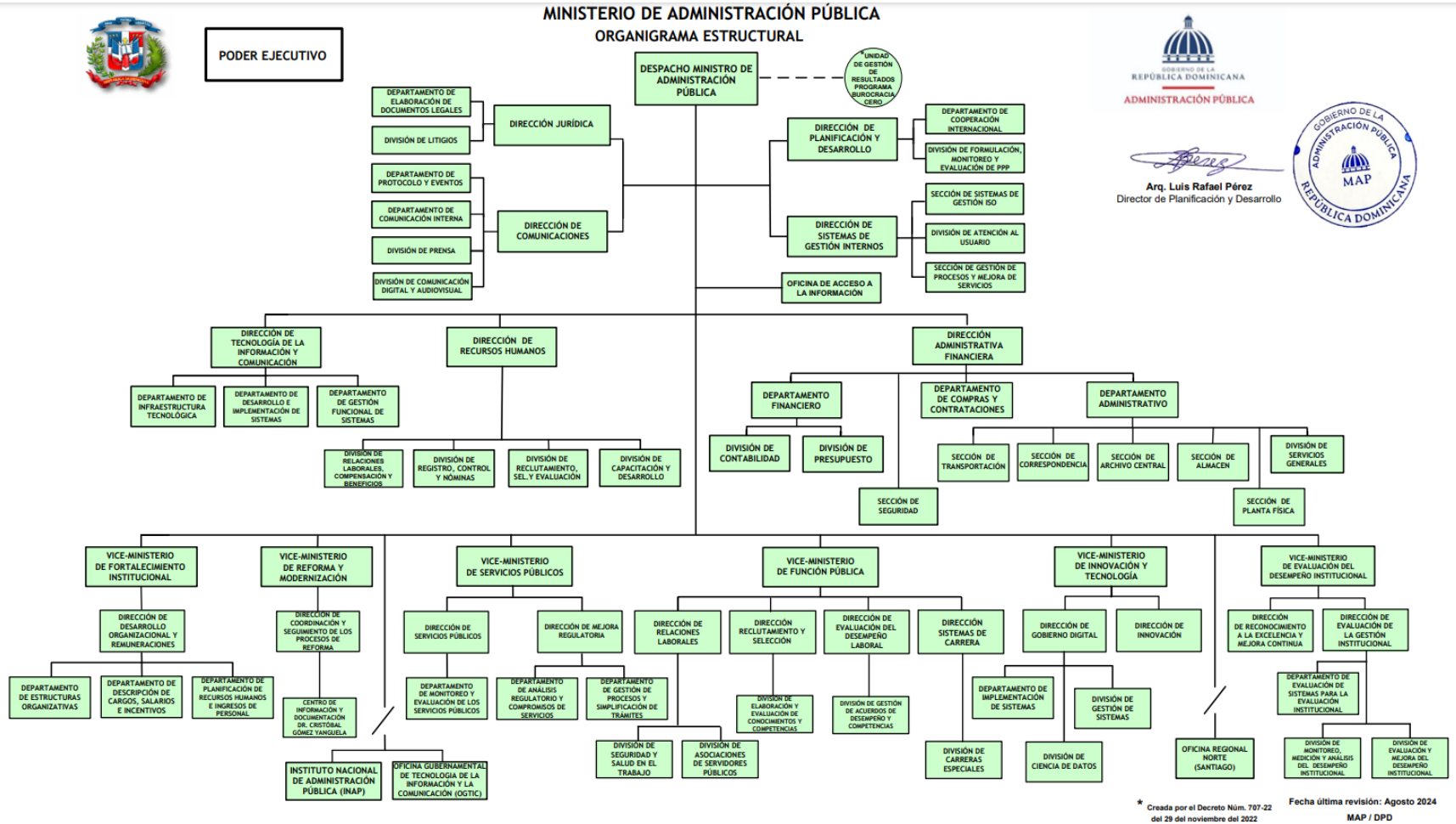
-Resolución Núm. 51-2013, que aprueba los Modelos de Estructuras de las Unidades de TICs.

-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



LISTADO DE FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
Nombres	Cargo	Área
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. Carlos Elmúdesi	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



LISTADO DE FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
Isaac Vásquez Montilla	Director	Director de Innovación
Ginsy Aguilera Gómez	Directora	Dirección de Gobierno Digital
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 Trámites
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

Memoria Institucional 2025

El Plan Estratégico 2025-2028 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 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 2025

Eje de Profesionalización Pública

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

- ✓ 117 servidores públicos incorporados a la Carrera Administrativa General vía Concursos Públicos de 72 entes y órganos. En total 97 resoluciones de incorporación al Sistema de Carrera Administrativa emitidas, entre las instituciones están: MICM, TSS, ONE, MIREX, Bienes Nacionales, Migración, Ministerio de Agricultura, Ministerio de la Vivienda, INAPA, CAASD,



ISFODOSU, Consejo de la Persona Envejeciente, Ministerio de Medio Ambiente, Promese Cal. Interior y Policía, Trabajo, Turismo, ONESVIE. Museo de Historia, ONAMET, INCORT, INDOCAL, IDEICE, IAD, Desarrollo Fronterizo, DIGECOG, Contraloría, Consejo Nacional de Competitividad, Procompetencia, entre otros.

Servidores Incorporados a Carrera Según el tipo de Carrera	
Tipo de carrera	Cantidad de servidores
Carrera Administrativa General	109
Carrera Diplomática (Especial)	8
Total incorporados	117

- ✓ 67 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. Un total de 4,040 servidores y funcionarios públicos fueron capacitados.
- ✓ Veinticinco (25) Gobiernos Locales a los cuales se les impartió taller de socialización sobre los contenidos de la Ley de Función Pública.
- ✓ 103 solicitudes de Emisión de nombramiento provisional a 126 candidatos ingresados por concurso y proveniente de registros de elegibles, en órganos y entes. 109 resoluciones emitidas para



cubrir periodo probatorio en instituciones como, Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo, INAPA, Indocafé, MICM, Digega, ONE, Zoológico, Ministerio de Cultura, Mescyt, Isfodosu, IAD, Indhri, TSS, Mepyd, Presupuesto, Museo, Agricultura, IDAC, IAD, Conapofa, Aduanas, Dirección General de Migración, Anamar, Interior y Policía, Salud Pública, Inabima, Energía y Minas, entre otras

- ✓ Emisión de 730 opiniones técnicas sobre movimiento de servidores de carrera, durante el año correspondiente.
- ✓ 71 diagnósticos sobre la Gestión de la Carrera revisados y validados de igual número de órganos y entes, indicador SISMAP actualizado.
- ✓ 71 entes y órganos con indicadores de la gestión de la carrera actualizado en SISMAP con movilidad, incorporados y charlas de la Ley de Función Pública.
- ✓ Participación en mesa técnica para el acompañamiento al ISFODOSU para la implementación de la Carrera Especial Profesorado
- ✓ Participación en mesa técnica sobre reglamento de Carrera Sanitaria (Ministerio de Salud)
- ✓ Participación como jurado en el Concurso de Carrera Diplomática en el MIREX.



- ✓ Participación en la subcomisión de Recursos Humanos para los procesos de fusión de los organismos ADESS-SUPERATE, IAD-MARD, Comedores Económicos-Plan Social -Hacienda-MEPyD.
- ✓ Doce (12) respuestas emitidas a través del servicio de Acceso a la Información Pública (RAI-MAP).

En ese mismo tenor, la Dirección de Reclutamiento y Selección del Ministerio cuyo objetivo general es Implementar, asesorar, acompañar y capacitar a los entes y órganos de la Administración Pública, sobre la realización y desarrollo de los concursos públicos para los cargos con vocación de Carrera Administrativa, con el objetivo de contribuir con la profesionalización de la Administración Pública, desarrolló las siguientes acciones:

- **Ciento Treinta y uno (131) Plazas concursadas** para ocupar **Cincuenta y Nueve (59) cargos** de Carrera Administrativa General/Especial en **Ciento Seis (106) Concursos** Públicos realizados en **Veinte (20) instituciones** (Ayto Nagua, CAASD, CODOPESCA, CNZFE, DIGEPRES, INABIMA, INAP, INAPA, INDRHI, INM, ISFODOSU, JBN, MA, MEM, MIREX, MITUR, MNHN, ONE, TSS, ZOODOM). 28/11/2025; lo que representa hasta el momento un **131%** del total de asistencias planificadas para los procesos de concursos.
- **Cincuenta y Seis (56) candidatos seleccionados desde procesos de concursos** públicos realizados para ocupar **Cincuenta y Seis (56) plazas** de Veintiocho (28) cargos



vacantes en Quince (15) instituciones, estos tramitados a la Dirección de Carrera para nombramientos provisionales: (ANAMAR, CAASD, CODOPESCA, DIGEPRES, DIGERA, INABIMA, INM, INAPA, INDRHI, JBN, MA, MEN, MITUR, ONE, ZOODOM), lo que representa hasta el momento un **70%** del total de tramites de nombramientos desde concursos planificados

- **Ochocientos Cinco (805) candidatos en Evaluación de Conocimientos en Catorce (14) instituciones** (CAASD, CODOPESCA, INDRHI, IDEICE, INABIMA, INAPA, INM, JBN, MA, MEM, MIREX, MITUR, ONE, ZOODOM). 28/11/2025; lo que representa hasta el momento un **100%** de los candidatos evaluados.
- **Trescientos Setenta y Tres (373) candidatos/as en Evaluación de Competencias en Quince (15) instituciones** (CAASD, CODOPESCA, DIGEPRES, ISFODOSU, INM, INAPA, INDRHI, INABIMA, JBN MA, MEM, MIREX, MITUR, ONE, ZOODOM), lo que representa hasta el momento un **100%** de los candidatos evaluados.
- **Setenta y Un (71) plazas ocupadas por Setenta y Un (71) candidatos seleccionados** desde el Registro de Elegibles de concursos públicos realizados para ocupar **Veintiocho (28) cargos vacantes en Treinta y Nueve (39) instituciones** (CAASD, CGR, CEIZTUR, CNZFE, CONANI, CONIAF, DGA,



DIGEIG, DGM, DIGEPRES, IDOPPRIL, INABIMA, INAP, INAPA, INAVI, INESPRES, INM, ISFODOSU, IDAC; lo que representa hasta el momento un **88.8%** del total de trámites de nombramientos desde concursos planificados

- **Sesenta y Cinco (65) Avisos de Concursos de Ochenta y Nueve (89) Plazas de Cincuenta (50) cargos** de Carrera Administrativa General registrados en el Portal CONCURSA. 28/11/2025; lo que representa hasta el momento un **100%** de los avisos publicados
- **Sesenta y Cinco (65) Pruebas Técnicas diseñadas y/o revisadas.** 28/11/2025; lo que representa hasta el momento un **100%** de las pruebas diseñadas y/o revisadas.
- **Una (1) propuesta de modificación del Reglamento No. 251-15** de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de carrera administrativa en la Administración Pública dominicana elaborada y entregada al Viceministerio de Función Pública. 28 /02/2025; lo que representa un **100%** de lo planificado.
- **Noventa y Seis (96) mejoras de actualización realizadas, implementadas y puestas en producción en el Portal CONCURSA** 28/11/2025; lo que representa un **96%** de lo planificado.



Resumen de Ejecución de la Dirección de Reclutamiento y Selección a diciembre 2025

#	Indicador	Meta Planificada	Meta lograda	% Avance
1	Plazas concursadas (concursos realizados)	100	131	131%
2	Tramites de nombramientos provisionales desde concurso	80	56	70%
3	Candidatos en evaluación de conocimientos	805	805	100%
4	Candidatos en evaluación de competencias	373	373	100%
5	Nombramientos desde Registro de Elegibles	80	71	88.80%
6	Avisos de concursos publicados en portal CONCURSA	65	65	100%
7	Pruebas técnicas diseñadas y/o revisadas	65	65	100%

Fuente: Dirección de Reclutamiento y Selección del MAP

- **Seis (06) Memorias de Postulación al Premio Nacional a la Calidad/ Calidad Educativa, evaluadas e informes de retornos remitidos. (3 PNC/ (3) PNC 31/10/2025; lo que representa un 100% de lo planificado.**



- **Dieciséis (16) acciones realizadas para mantener el Sistema de Calidad del Ministerio y contribuir a las metas estratégicas y transversales** (indicadores SGC, S4, CC, SISMAP, PNC, PRECE, Riegos, Compliance y Antisoborno, Transformap, Líder de Cambio, seguridad y salud en el trabajo, ASP, COOPEMAP, CONADIS, Ajedrez) 28/11/2025; lo que representa un **94%** de las acciones planificadas.

Otros logros alcanzados en el eje de Profesionalización de la Función Pública, se pueden mencionar lo alcanzado en la Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral, que busca la Implementación de la Evaluación de Desempeño Laboral para contribuir con la profesionalización de los servidores públicos y con la mejora continua de los servicios que ofrecen los diferentes entes y órganos públicos. Entre los principales logros alcanzados por esta Dirección están:

- ✓ 100 entes y órganos del Gobierno Central y Descentralizados recibieron capacitación de formas virtual y presencial sobre la Metodología de Evaluación del Desempeño basada en Resultados, lo que representa un 100% del total de las instituciones planificadas para el período.
- ✓ 91 Centros Hospitalarios priorizados en el SISMAP Sector Salud recibieron capacitación de manera virtual sobre la Metodología de Evaluación del Desempeño Laboral basada en Resultados, lo que representa un 100% del total de las instituciones planificadas para el período.



- ✓ 97 Centros Hospitalarios remitieron sus reportes de calificaciones de Evaluación del Desempeño Laboral basada en Resultados, fueron cargados en el SISMAP Sector Salud.
- ✓ 31 instituciones recibieron capacitación en el tema Observación de Comportamientos para evaluar Competencias en el marco de la evaluación del desempeño laboral, lo que representa un 100% del total de las instituciones planificadas para el período de referencia.
- ✓ 3 entes y órganos nuevos asesorados para la implementación de la Metodología de Evaluación del Desempeño Laboral por Resultados, lo que representa un 100% del total de las instituciones planificadas para el período de referencia.
- ✓ 159 entes y órganos del Gobierno Central y Descentralizados remitieron reportes de calificaciones de Evaluación del Desempeño Laboral basada en Resultados realizadas, fueron cargados en el SISMAP Gestión Públicas, lo que representa un 100% del total de las instituciones planificadas para el período.
- ✓ 345,976 servidores evaluados en su desempeño fueron reportados por las instituciones del Gobierno Central y Descentralizados, lo que representa un 100% del total de servidores evaluados para el período 2024
- ✓ 1 órgano implementando los indicadores de metas priorizadas en el PEI y POA vinculados a la Evaluación de Desempeño Laboral 2025.



- ✓ 41 verificaciones del proceso de Evaluación de Desempeño laboral realizadas, lo que representa un 100% de las instituciones planificadas para ser verificadas en el período, según criterio establecido en el procedimiento.
- ✓ 8 instituciones con Diccionarios Institucionales de Competencias y Comportamientos aprobados, lo que representa un 100% de lo programado para el período.
- ✓ 34 Ayuntamientos y Juntas de Distritos Municipales recibieron capacitación de forma virtual en el tema de Evaluación del Desempeño Laboral, lo que representa un 100% del total de los Gobiernos Locales planificados para el período.
- ✓ 150 Gobiernos Locales (Ayuntamientos y Juntas de Distritos Municipales), evaluaron y reportaron resultados de la Evaluación del Desempeño de sus servidores correspondiente al año 2023, fueron cargados en el SISMAP Municipal, lo que representa un 100% del total de los Gobiernos Locales planificados para reportar en el período de referencia.
- ✓ 8 Memorias evaluadas de postulación al Premio Nacional a la Calidad para el sector público y al Premio a la Calidad Educativa.
- ✓ 100% cumplimiento del área en su contribución a las metas institucionales y transversales del MAP (aporte en el cumplimiento de la EDI, Jurado de Concursos, firma digital, y otros temas transversales).



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.

Igualmente, son funciones de la Dirección de Relaciones Laborales: 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.

La Dirección de Relaciones Laborales, en el periodo enero-diciembre del año 2025, coordinó y ejecutó un total de doscientos nueve (209) charlas en modalidades virtuales (zoom meeting, google meet) y presenciales, mediante las cuales se formó y sensibilizó a veinticuatro mil novecientos ochenta y cinco (24,985) servidores públicos, los cuales forman parte de ciento treinta y ocho (138) entes y órganos de la Administración Pública, tanto centralizados como descentralizadas y municipales. Entre ellos figuran: Ministerio de Trabajo, Ministerio de la Juventud, Ministerio de Turismo, Ministerio de Interior y Policía, Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de Hacienda y Económica, Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Salud Pública, Ministerio Administrativo de la Presidencia, Ministerio de Administración Pública, Ministerio de Industria y Comercio y Mipymes, Instituto Dominicano de Aviación Civil, Instituto de Estabilización de Precios,



Lotería Nacional, Dirección General de Bellas Artes, Dirección General de Contrataciones Públicas, Dirección General de Aduanas, Consejo Nacional de la Seguridad Social, Hospital Regional de Hato Mayor Cabral, Ayuntamiento Municipal de Santo Domingo Este, Ayuntamiento Municipal del Santo Domingo Norte, entre otras instancias públicas.

La difusión de los derechos, deberes y del Régimen Ético y Disciplinario de los servidores públicos, establecidos en la Ley núm. 41-08 de Función Pública y Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública, produjo avances significativos en la gestión del conocimiento institucional, tanto en las autoridades como en de los servidores públicos.

En la tabla que se presenta a continuación, se visualiza la cantidad de Charlas, impartidas en este año 2025, del Régimen Ético y Disciplinario de los Servidores Públicos y servidores públicos capacitados, organizados por mes.



Charlas del Régimen Ético y Disciplinario, contenido en las Normas de Función Pública			
Mes	Charlas realizadas	Cantidad de instituciones capacitadas	Cantidad de Servidores Públicos
Enero	7	7	646
Febrero	19	18	2,427
Marzo	20	15	2,419
Abril	17	15	2,593
Mayo	23	19	2,554
Junio	27	19	2,511
Julio	21	12	2,345
Agosto	30	18	4,473
Septiembre	24	7	2,981
Octubre	13	4	1,551
Noviembre	6	4	846
Diciembre	2	-	90
TOTAL	209	138	24,985

Fuente: Dirección de Relaciones Laborales del MAP

b. Emisión de Opinión de Cálculos de Beneficios Laborales.

En el año 2025, este Ministerio de Administración Pública, a través de la Dirección de Relaciones Laborales, recibió, para su validación un total de treinta y tres mil cientos veintinueve (33,129) hojas de Cálculos de Beneficios Laborales, correspondientes a servidores



públicos desvinculados de los distintos entes y órganos de la Administración Pública, conforme a las causales establecidas en la Ley de Función Pública. Las Oficinas de Recursos Humanos de cada ente u órgano de la Administración Pública emitieron dichas hojas de Cálculos de Beneficios Laborales, mediante el Sistema de Reclamación Laboral (RECLASOFT).

La Dirección de Relaciones Laborales validó estos cálculos de manera electrónica, en cumplimiento de la Resolución núm. 316-2024, de fecha 19 de septiembre del 2024, que dispuso la descentralización de la aprobación de cálculo de Beneficios Laborales, a favor de los funcionarios y servidores públicos, normativa que entró en vigor el 19 de octubre de ese mismo año. Asimismo, la Circular núm. 016557, de fecha 23 de octubre del 2024, estableció las disposiciones operativas de dicha resolución.

Este marco regulatorio impactó a doscientos veintiocho (228) entes y órganos del Estado, lo que simplificó el proceso de validación y optimizó los tiempos de gestión. No obstante, este Ministerio mantuvo la facultad de fiscalizar los cálculos aprobados a través del Sistema RECLASOFT o de otros mecanismos institucionales, cuando correspondió, garantizando así los derechos laborales de los servidores públicos.

En relación con a los entes y órganos en proceso de fusión o eliminación como parte de Plan de Modernización del Estado, la



Dirección de Relaciones Laborales de este Ministerio validó, mediante el procedimiento ordinario y dentro el plazo comprometido, un total de cinco mil ochocientos cuarenta y siete (5,847) hojas de Cálculos de Beneficios Laborales correspondientes a ex servidores públicos. Estas validaciones se efectuaron a partir de dos mil cien (2,100) oficios de opinión remitidos para estos fines.

Cada aprobación se realizó conforme a las disposiciones de la Ley núm. 41-08 de Función Pública y su Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública, incluyendo los derechos de indemnización económica, pago de vacaciones no disfrutadas (acumulables sólo dos (02) años consecutivos), sueldo número trece, salarios dejados de percibir, según corresponda con el acto administrativo que puso fin a la relación laboral entre el Estado y el servidor público.

Diversas instituciones tramitaron y concluyeron satisfactoriamente sus procesos de validación durante el año 2025, entre ellas: Ministerio de Hacienda y Economía, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Educación, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Interior y Policía, Ministerio de Turismo, Ministerio de Trabajo, Servicio Nacional de Salud, Dirección General de Contrataciones Públicas, Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados, Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia, Instituto Agrario Dominicano, Lotería



Nacional, Programa Supérate, Plan Social de la Presidencia, Comedores Económicos, entre otras. Estas ejecuciones consolidaron el cumplimiento del plazo de noventa (90) días establecido en el artículo 63 de la Ley de Función Pública, para la efectividad de los pagos correspondientes.

Asimismo, durante el año 2025, este Ministerio dio continuidad al proyecto de Descentralización de firmas para los Cálculos de Beneficios Laborales del Sistema de Reclamación Laboral (RECLASOFT) al nivel municipal e instituciones donde no se encontraba instalado o requerían su actualización. Para estos fines, se capacitaron en el uso de dicho Sistema a diecinueve (19) Gobiernos Locales, entre los que podemos mencionar a los Ayuntamientos Municipal de: Padre Las Casas, El Valle, Bayaguana, La Romana, Pedro Brand, Sabana Yegua, Ocoa, Las Charcas, Azua, Nizao, Villa Hermosa (La Romana), Ramón Santana (San Pedro Macorís), El Seibo, Azua y Boca Chica; así como las Juntas de Distrito Municipal de: Santa Lucía, La Victoria, Hatillo, Villa Fundación, San Francisco Vicentillo, con lo cual se alcanzó un total de cincuenta y seis (56) Gobiernos Locales. Estas entidades gestionaron directamente la emisión de los cálculos de beneficios laborales de sus servidores públicos desvinculados, donde cada directivo de las áreas de Recursos Humanos, y Financiera firmaron los cálculos, lo que evitó el desplazamiento de los servidores públicos desvinculados hacia este Ministerio y mejoró la eficiencia del proceso de gestión.



De igual manera, la Dirección de Relaciones Laborales capacitó a diecisiete (17) entes y órganos de la Administración Pública: Hospital Dr. Robert Reid Cabral, Hospital Traumatológico Dr. Ney Arias Lora, Hospital Docente SEMMA Santiago, Hospital Pediátrico Dr. Hugo Mendoza, Hospital Regional Juan Pablo Pina, Instituto para el Desarrollo del Suroeste (INDESUR), Patronato la Nueva Barquita, Instituto Nacional del Cáncer Rosa Emilia Sánchez Pérez de Tavares (INCART), Dirección General de Desarrollo a la Comunidad, Proyecto la Cruz de Manzanillo, Consejo Nacional para el VIH y el SIDA, Servicio Geológico Nacional, Dirección de Servicios de Atención a Emergencia Extrahospitalaria, Instituto Nacional de la UVA, Junta de Aviación Civil, Industria Militar y la Comisión de Defensa Comercial, lo incrementó el número de instituciones del Gobierno Central y parte del descentralizado, con firmas descentralizadas para los Cálculos de Beneficios Laborales generados en RECLASOFT, logrando un total de ciento ochenta y nueve (189) instituciones de la Administración Pública.

c. Asociación de Servidores Públicos.

En el año 2025, el Ministerio de Administración Pública, a través de la Dirección de Relaciones Laborales y su División de Asociaciones de Servidores Públicos, registró veinte (20) Asociaciones de Servidores Públicos (ASP), formadas mediante Asambleas Constitutivas en los siguientes entes y órganos: Ayuntamiento



Municipal de Constanza, Museo Nacional de Historia Natural Profesor de Jesús Marcano, Dirección General de información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA), Ayuntamiento Municipal de Peralvillo, Junta de Distrito Municipal de Don Juan, Junta de Distrito Municipal de Villa Magante, Ayuntamiento Municipal de Villa La Mata, entre otras. Con estos registros, el Ministerio alcanzó un total de trescientas cincuenta y ocho (358) Asociaciones de Servidores Públicos (ASP) formalmente registradas, 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, durante este periodo, este Ministerio reestructuró sesenta y nueve (69) Asociaciones de Servidores Públicos, en las cuales se eligieron nuevos Consejos Directivos de ASP, mediante Asambleas Generales Ordinarias. Entre las instituciones que completaron este proceso se encuentran: Consejo Nacional de Competitividad, Departamento Aeroportuario, Junta de Aviación Civil, Oficina Nacional de Estadística, Superintendencia de Seguros, Ministerio de Deportes y Recreación, Dirección General de Ganadería, Ayuntamiento Municipal La Descubierta, Ayuntamiento Municipal de Bánica, Ayuntamiento Municipal de Sabana Grande de Boya, Ayuntamiento Municipal de Baní, Ayuntamiento Municipal de Moca, entre otros. Estas acciones fortalecieron la participación activa de los servidores públicos en los asuntos institucionales y garantizaron la defensa de sus derechos colectivos.



Finalmente, durante el periodo enero- diciembre 2025, la División de Asociaciones de Servidores Públicos impartió sesenta y cinco (65) charlas del Rol de las Asociaciones de Servidores Públicos a distintos entes y órganos del Estado, entre los que podemos mencionar: Dirección General de Presupuesto, Acuario Nacional, Comedores Económicos, Departamento Aeroportuario, Ayuntamiento de Santo Domingo Este, Ministerio de Educación, Unidad Técnica Ejecutora de Titulación de Terrenos del Estado, Ayuntamiento Municipal de Guerra, Junta de Distrito Municipal de Guerra, Dirección General de Alianzas Público Privadas, entre otras. En estas jornadas, la institución socializó los derechos de organización reconocidos por el artículo 67 de la Ley Función Pública, la Constitución de la República y tratados internacionales, además de formalizar la conformación de nuevos Comités Gestores de Asociaciones de Servidores Públicos.

d. Opinión sobre Régimen Laboral.

En el período enero-diciembre 2025, la Dirección de Relaciones Laborales de este Ministerio de Administración Pública, emitió un total de cuatrocientos treinta y cuatro (434) oficios de opiniones sobre Régimen Laboral, en atención a los requerimientos de los entes y órganos del Estado, servidores públicos, y demás partes interesadas. Estas actuaciones cumplieron estrictamente los plazos establecidos en la Carta Compromiso de servicios y conforme con el artículo 8, numeral 5, de la Ley núm. 41-08 de Función Pública, que



atribuyó a este Ministerio la facultad 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 Agricultura, Ministerio de Educación, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Lotería Nacional, Ministerio de Educación, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de la Administrativo de la Presidencia, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Instituto Agrario Dominicano, Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA), Liga Municipal Dominicana, Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), Dirección de Servicios de Atención a Emergencias Extrahospitalarias (DAEH), Dirección General de Desarrollo Fronterizo, Unidad de Análisis Financiero (UAF), Ayuntamiento Municipal de Santiago, 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.

Los principales temas abordados en materia de opiniones sobre régimen laboral incluyen: Procedimiento Disciplinario, aplicación del Régimen Ético y 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 sin disfrute de sueldo, beneficios de pensión y jubilación, entre otros temas del ámbito laboral.

A continuación, presentamos la cantidad de opiniones, por mes, solicitadas:

Opiniones sobre el Régimen Laboral Enero-diciembre 2025	
Mes	Cantidad
Enero	14
Febrero	34
Marzo	28
Abril	29
Mayo	31
Junio	33
Julio	55
Agosto	71
Septiembre	25
Opiniones sobre el Régimen Laboral Enero-diciembre 2025	
Octubre	50
Noviembre	49
Diciembre	15
TOTAL	434

Fuente: Dirección de Relaciones Laborales del MAP

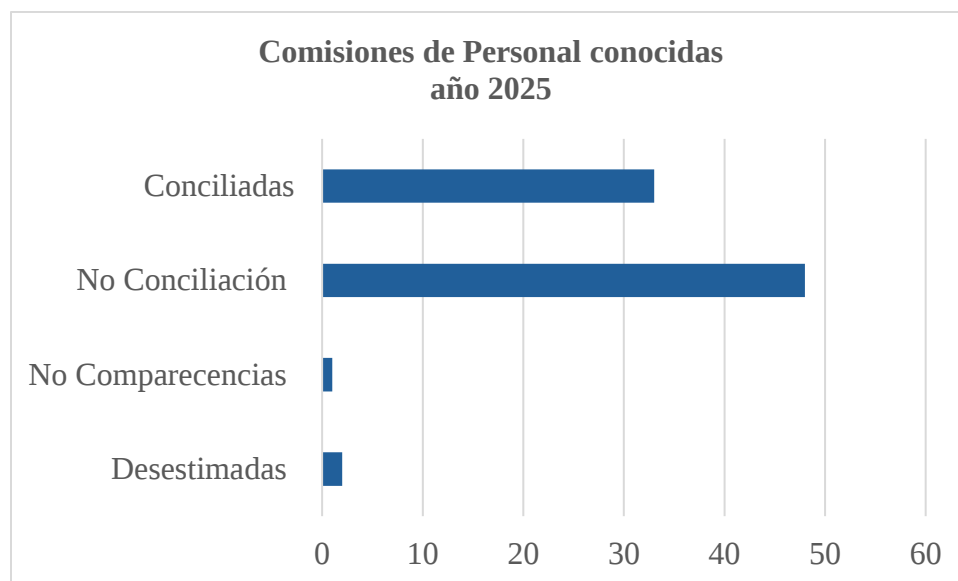


**e. Resolución de Conflictos en Comisión de Personal
(Instancia conciliatoria).**

Durante el año 2025, convocó, conforme con las disposiciones de los artículos 15, 16 y 17 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública, ochenta y cuatro (84) casos en Comisión de Personal, a solicitud de las partes interesadas o afectadas del conflicto laboral, de las cuales: treinta y tres (33) resultaron conciliados, subsanando el conflicto laboral que las motivó; cuarenta y ocho (48) concluyeron como no conciliados, recomendándose en cada caso la interposición de los recursos administrativos y jurisdiccionales previstos en la normativa de Función Pública.

Igualmente, se registró una (1) no comparecencia, debido a la inasistencia de una de las partes convocadas a la reunión de comisión de personal, y dos (2) desestimaciones, derivadas del desistimiento formal de los solicitantes. A continuación, se presenta la gráfica correspondiente a los resultados del período:





Fuente: Dirección de Relaciones Laborales del MAP

Entre las instituciones que fueron convocadas a comisión de personal se encuentran: Cuerpo de Bombero Santo Domingo Oeste, Dirección General de Bienes Nacionales, Contraloría General de la República, Ministerio de Educación, Ministerio de Turismo, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, Fondo Especial para el Desarrollo Agropecuario (FEDA), Servicio Nacional de Salud, Instituto Dominicano de Aviación Civil, Dirección General de Aduanas, Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre, Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, entre otras. Cabe destacar, que la instancia conciliadora en Comisión de Personal impactó positivamente la eficiencia y la economía procesal, al coadyuvar con la resolución de los conflictos laborales en fase administrativa y prevenir la judicialización innecesaria de los casos.



f. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conforme al Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública y el Reglamento núm. 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Resolución núm. 09-2015, que aprueba la Guía Metodológica para la Implementación y modifica la Resolución núm.113-2011, de fecha 19 de noviembre 2011, que crea el Sub-Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISTAP), la División de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Relaciones Laborales del Ministerio de Administración Pública (MAP) gestiona la implementación y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Administración Pública (SISTAP). Asimismo, promueve la conformación de los Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en todos los entes y órganos de la Administración Pública.

En el período enero-diciembre de 2025, la División contribuyó a la constitución de seis (6) nuevos Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ayuntamiento del Distrito Nacional, la Universidad Tecnológica del Cibao (UTECO), Unidad Ejecutora para la Readecuación de Barrios y Entornos (URBE) y el Instituto para el Desarrollo del Suroeste, Servicio Regional de Salud Cibao Sur y Hospital Provincial Inmaculada Concepción. De igual manera, registró la reestructuración de setenta y cinco (75) Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo, derivados de los cambios en la composición de sus integrantes, cifra ligeramente inferior a las



ochenta (80) reestructuraciones del año previo. En cuanto a las constituciones, se verificó un incremento de un cien por ciento (100%) respecto al año 2024, en el cual se registraron tres (3) Comités Mixtos. Estos resultados se mantuvieron estables gracias al seguimiento técnico y al acompañamiento continuo ofrecido por la División de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como resultado, el Ministerio acumuló un total de ciento setenta y dos (172) Comités Mixtos vigentes en la Administración Pública.

A continuación, mostramos el gráfico comparativo de la cantidad de reestructuraciones desde a diciembre 2025:



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 2025, se encuentran:



Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Contraloría General de la República, Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia, Dirección General de Migración, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Administración General del Parque Nacional Mirador Norte, Instituto del Tabaco de la República Dominicana, Dirección General de Embellecimiento de Carreteras y Avenidas de Circunvalación del País, Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, Dirección General de Alianzas Público Privadas, entre otras. Cada conformación o reestructuración contribuyó a fortalecer el SISTAP, facilitando, mediante este órgano paritario, la ejecución de políticas de prevención de riesgos laborales y protección de la salud de los servidores públicos.

Durante el año 2025, la División impartió cincuenta y un (51) talleres de Socialización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública (SISTAP), cifra que superó más del doble de los veintidós (22) talleres ejecutados en el año 2024. Entre las instituciones con las que se coordinó e impartió talleres se encuentran: Ministerio de Deportes y Recreación, Ministerio de Interior y Policía, Instituto de Innovación en Biotecnología e Industria, Dirección de Prensa del Presidente, Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), Hospital Regional Infantil Dr. Arturo Grullón, Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Boca Chica, Industria Nacional de la



Aguja, Instituto para el Desarrollo del Suroeste (INDESUR), Dirección Ejecutiva del Sistema Nacional de Atención a Emergencias y Seguridad 9-1-1, Centro de Operaciones de Emergencias (COE), Ministerio de Cultura, Instituto Nacional de Coordinación de Trasplante, entre otros. Estas socializaciones impactaron a dos mil cuatrocientos ochenta y tres (2,483) servidores públicos de los Comités Mixtos y/o personal en general, fortaleciendo sus competencias materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las condiciones y ambiente laboral, lo cual se encuentra directamente vinculados la mejora del servicio público y la reducción del ausentismo.

En otro orden, la División de Seguridad y Salud en el Trabajo colaboró durante el año 2025, en la construcción del subindicador 09.6 de “Implementación de Acciones de Inclusión y Accesibilidad en la Administración Pública”. Este indicador entró en operación, en el SISMAP Gestión Pública, en el mes de agosto, bajo la rectoría del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS).

Para finales del año 2025, veintiún (21) instituciones se registraron en color verde, evidenciando un avance significativo. Estas instituciones presentaron evidencias de sensibilización sobre trato digno y Terminología Correcta, Accesibilidad universal e Inclusión laboral; constituyeron el Comité de Inclusión y Accesibilidad Gubernamental (CIAG); identificaron del Personal con Discapacidad (PcD) mediante la Lista Corta del Grupo Washington; y registraron



usuarios para rendir el informe de evaluación de accesibilidad con física, digital, comunicacional y procedimental, así como sus correspondientes planes de mejora para ejecutar en el próximo año, dirigidos tanto a servidores públicos como a la ciudadanía usuaria.

Entre estas instituciones se encuentran: Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña, Consejo Nacional de Competitividad, Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio, Corporación de Fomento de la Industria Hotelera y Desarrollo del Turismo, Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo, Dirección General de Aduanas, entre otras.

Asimismo, diecinueve (19) instituciones se calificaron en amarillo, reflejando un nivel de avance medio; setenta (70) se ubicaron en rojo, evidenciando un avance limitado. En estos casos, únicamente se verificó el cumplimiento de la sensibilización sobre trato digno y terminología correcta, accesibilidad universal e Inclusión laboral.

Estas acciones representaron avance significativo hacia el cumplimiento de la Ley núm. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana, fortaleciendo la institucionalidad en materia de accesibilidad e inclusión dentro de la Administración Pública.

Finalmente, la División de Seguridad y Salud en el Trabajo junto al Viceministerio de Función Pública de este Ministerio, gestionó la implementación del Teletrabajo en la Administración Pública.



Durante el año 2025, ciento diez (110) servidores públicos realizaron sus funciones bajo esta modalidad en diversos entes y órganos, entre ellos: Ministerio de Hacienda y Económica, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Ministerio de Administración Pública, entre otros.

Esta modalidad impactó positivamente en la productividad y mejoró la calidad de vida de los servidores públicos. La implementación del teletrabajo se ejecutó conforme a las disposiciones establecidas en la Guía de Teletrabajo, puesta en vigencia por este Ministerio en este año 2025.

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-diciembre** del año 2025 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 82 estructuras organizativas, lo que permite ordenar los procesos internos de las instituciones, reducir duplicidades, mejorar la coordinación interinstitucional y asegurar una utilización



más eficiente de los recursos humanos y financieros.

Estructuras Organizativas Aprobadas	
Cantidad	Descripción
35	Ministerios, Organismos Desconcentrados y Descentralizados
20	Centros Hospitalarios
27	Ayuntamientos y Juntas de Distritos

2- Se aprobaron sesenta y seis (66) Manuales de Organización y Funciones lo cual permite clarificar roles, evitan la duplicidad de funciones, facilitan la supervisión y evaluación del desempeño, y sirven como guía para la toma de decisiones, la inducción del personal y la mejora continua de los procesos.

Manuales de Organización y Funciones Aprobados	
Cantidad	Descripción
22	Ministerios, Organismos Desconcentrados y Descentralizados
19	Centros Hospitalarios
25	Ayuntamientos y Juntas de Distritos

3- Se realizaron ciento sesenta y seis (166) 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
119	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.
47	Guía para el Análisis y Diseño de las Estructuras Organizativas de los Ayuntamientos y Juntas de Distritos Municipales.

4- Se ha dado respuesta a once (11) solicitudes de estudio y opinión de diferentes entes y órganos del Estado, relativos a definir su estatus legal, anteproyectos de decretos y leyes para crear órganos o entes, modificar leyes vigentes (temas de aplicación de la Ley núm.247-12, Orgánica de la Administración Pública), entre otros, entre estos están:

- Sobre Anteproyecto de Ley de Fusión MINERD-MESCyT.
- Sobre Anteproyecto de Ley de Fusión Hacienda-MEPyD.
- Sobre Anteproyecto de Ley que reorganiza el Ministerio de la Presidencia
- Sobre la cantidad e integración de las Unidades Ejecutoras con financiamiento del BID y BM.



- Dirección General de Presupuesto/sobre la Guía de Normas y Procedimientos para Fusión y Supresión de Instituciones Públicas en los Subsistemas del SIAFE
- Dirección General de Aduanas/ sobre la pertinencia de las Subdirecciones.
- Ministerio de Hacienda y Economía//sobre los órganos desconcentrados y sus implicaciones.
- Comisión Presidencial para la Coordinación del Proceso de Adhesión de RD a la OCDE sobre su estructura de cargos.
- Oficina de Acceso a la Información-MAP/sobre diversos temas solicitados por organismos del Estado y ciudadanos.

Se incorporaron o modificaron cuarenta y dos (42) Estructuras Organizativas de Organismos del Estado, aprobadas por Resolución, en el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP). Entre las instituciones se mencionan: Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación, Administradora de Subsidios Sociales (ADESS), Dirección General de Riesgos Agropecuarios (DIGERA), Ministerio de la Vivienda, Hábitat y Edificaciones, Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura (CODOPESCA), Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI).



Carga de Estructuras Organizativas en el SASP-enero-diciembre 2025	
1-Comedores Económicos del Estado (tres veces)	
2-Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE)	
3-Dirección de Prensa del Prensa	
4-Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS)	
5-Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo	
6-Ministerio Administrativo de la Presidencia, MAPRE (2 veces)	
7-Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre-INTRANT	
8-Unidad Ejecutora para la Readecuación de Barrios y Entornos (URBE)	
9-Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF)	
10-Ministerio de Educación	
11-Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación	
12-Administradora de Subsidios Sociales (ADESS)	
13-Dirección General de Riesgos Agropecuarios (DIGERA)	
14-Ministerio de la Vivienda, Hábitat y Edificaciones	
15-Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura (CODOPESCA)	
16-Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI)	
17-Dirección General de Bellas Artes	
18-Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo (IDECOOP)	
19-Instituto Nacional de Custodia y Administración de Bienes Incautados, Decomisados y en Extinción de Dominio (INCABIDE)	
20-Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM)	
21-Ministerio de Agricultura	
22-Unidad Técnica Ejecutora de Títulos de Terrenos del Estado (UTECT)	
23-Centros de Primer Nivel (CPN) 20 cargados, Servicio Nacional de Salud	

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



Resumen Nivel de Ejecución Principales Indicadores del Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos			
Indicador	Meta anual	Logrado	% de cumplimiento
Escalas salariales revisadas y aprobadas (Gobierno Central – Distrito Nacional y Santo Domingo)	30	23	76.7%
Incentivos por venta de servicios ARS en hospitales	396	389	98.20%
Incentivos por cumplimiento de indicadores	150	168	112%
Incentivos por rendimiento individual	250	253	101.20%
Opiniones de no objeción sobre reajustes salariales	1,400	1,415	101.10%
Solicitudes de revisión de manuales de cargos atendidas	30	45	150%
Manuales de cargos aprobados	15	18	120%

Fuente de datos: Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos

- ✓ Treinta y ocho (38) instituciones del Gobierno Central y Descentralizado cuentan con escalas salariales revisadas por el MAP, de las cuales de aprobaron veintitrés (23), lo que representa un 126.67%, respecto a 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.

- ✓ Ochocientas diez (810) opiniones de incentivos emitidas para entes y órganos del Gobierno Central en el Distrito Nacional y Provincia Santo Domingo, de los cuales: trecientos ochenta y nueve (389) corresponden a aprobaciones de incentivos por venta de servicios de ARS en Hospitales, lo que representa un 98.23% respecto a la meta anual de 396; ciento sesenta y ocho (168) corresponden a aprobaciones de incentivos por cumplimiento de indicadores, lo que representa 112% respecto a la meta anual de 150; y doscientos cincuenta y tres (253) corresponden a aprobaciones de incentivos por rendimiento individual, lo que representa un 101.2%, respecto a la meta anual de doscientos cincuenta (250).
- ✓ Se emitieron mil cuatrocientas quince (1415) opiniones de no objeción sobre reajustes salariales, lo que representa un 101.7%, respecto a la meta anual de 1400.
- ✓ Se atendieron cuarenta y cinco (45) solicitudes de revisión de manuales de cargos de entes y órganos del Gobierno Central, lo que representa un 150% logrado de la meta anual de treinta (30) Manuales de Cargos revisados en instituciones abordadas. Asimismo, se aprobaron dieciocho (18) manuales de cargos, (15) manuales de cargos aprobados en el Gobierno Central.



Instituciones con escalas salariales aprobadas	
No.	Instituciones
1	DGCP
2	BIENES NACIONALES
3	IDAC
4	FONDOMARENA
5	TSS
6	PROCONSUMIDOR
7	MINISTERIO DE CULTURA
8	IDOPPRIL
9	DIRECCION GENERAL DE CATASTRO NACIONAL
10	MINISTERIO DE TRABAJO
11	ECO-5
12	TSS (Escala personal de TI)
13	SNS
14	JAC
15	CONSEJO NACIONAL DE FRONTERAS
16	DIRECCION GENERAL DE DEFENSA DE LOS AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL
17	LIGA MUNICIPAL DOMINICANA
18	INCABIDE
19	Ministerio de Interior y Policía
20	INCORT
21	ONESVIE
22	UTECT
23	DIDA



Instituciones con Manuales de Cargos aprobadas	
No.	Instituciones
1	DGCP
2	MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO - MIC
3	CENTRO DE ATENCION INTEGRAL PARA LA DISCAPACIDAD-CAID
4	INSTITUTO DOMINICANO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES - IDOPPRIL
5	MINISTERIO DE TRABAJO - MT
6	ADMINISTRACION GENERAL DE BIENES NACIONALES
7	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES -MIREX
8	TESORERIA NACIONAL
9	INSTITUTO GEOGRAFICO NACIONAL
10	DIRECCION GENERAL DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS Y ESPECIALES DE LA PRESIDENCIA - PROPEEP
11	LOTERIA NACIONAL
12	COMISION PRESIDENCIAL DE APOYO AL DESARROLLO PROVINCIAL
13	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA
14	INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION FISICA - INEFI
15	BIBLIOTECA NACIONAL
16	MINISTERIO DE LA MUJER
17	TESORERIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL - TSS
18	CONSEJO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD



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:

Resumen Nivel de Ejecución Principales Indicadores del Departamento Planificación de Recursos Humanos e Ingresos			
Indicador	Meta anual	Logrado	% de cumplimiento
Opiniones técnicas de no objeción para ingresos de personal	6,000	7,643	127%
Opiniones técnicas de no objeción de cambios de designación	500	2,184	436%
Opiniones técnicas de no objeción de interinatos	300	314	105%
Informes de Planificación de Recursos Humanos revisados y validados en SISMAP	120	141	118%

Fuente de datos: Departamento de Planificación de Recursos Humanos e Ingresos



- ✓ 7,643 opiniones técnicas de no objeción para ingresos de personal emitidas, lo cual representa un 127% logrado de la meta anual planificada de 6000.
- ✓ 2,184 opiniones técnicas de no objeción de cambios de designación, lo cual representa un 436% de la meta anual de 500.
- ✓ 314 opiniones técnicas de no objeción de interinatos, lo cual representa un 105% de la meta anual de 300.
- ✓ 50 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.
- ✓ Ciento cuarenta y un (141) 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 118% de la meta anual de 120 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.

- ✓ Aprobaciones a través del Sistema Integrado de Servicios Centrales (SISC) de los diferentes movimientos en nómina relativos a nuevos ingresos, cambios de designación, 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 en nuevas instituciones.
- ✓ Participación en mesas técnicas con representantes del Ministerio de Hacienda, Ministerio de Administración Pública, Contraloría General de la República y Dirección General de Presupuesto, Instituto Tecnológico de las Américas y Dirección General de Contrataciones Públicas, para la actualización del SIGEF 2.0, Desarrollo, Implementación e Integración del SISC.
- ✓ 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.



- ✓ Implementación de la plataforma en línea de las solicitudes de no objeciones para ingreso. A través de la citada plataforma se han emitido aproximadamente 500 opiniones de no objeciones para ingresos de personal.
- ✓ Implementación de un Módulo exclusivo para la recepción de las solicitudes de no objeciones, con la finalidad de verificar que los servicios cumplan con los requerimientos de este Ministerio para poder otorgar las respuestas de manera oportuna.

Resumen de Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos correspondientes al año 2026 validadas:

Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos validadas correspondientes al año 2026	
No	Institución
1	CONAVIHSIDA
2	DIRECCION GENERAL DE DESARROLLO FRONTERIZO
3	TESORERIA NACIONAL
4	CENTRO DE OPERACIONES DE EMERGENCIA
5	MINISTERIO DE CULTURA
6	OFICINA NACIONAL DE ESTADISTICAS
7	LIGA MUNICIPAL DOMINICANA
8	DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTO (DIGEPRES)
9	DIRECCION GENERAL DE MEDICAMENTOS, ALIMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS (DIGEMAPS)
10	DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
11	DIRECCIÓN GENERAL DE ADUANAS



**Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos validadas
correspondientes al año 2026**

No	Institución
25	DIRECCION GENERAL DE CONTRATACIONES PUBLICAS
26	INSTITUTO DE INNOVACION Y BIOTECNOLOGIA
27	MINISTERIO DE INTERIOR Y POLICIA
28	SUPERINTENDENCIA DE VALORES
29	CORAAVEGA
30	COMISION PRESIDENCIAL DE APOYO PROVINCIAL
31	INEFI
32	CENTRO DE ATENCION A LA DISCAPACIDAD
33	CONSEJO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD
34	COMISION PRESIDENCIAL DE APOYO BARRIAL
35	ARS-SEMMA
36	AUTORIDAD PORTUARIA DOMINICANA
37	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
38	CEIZTUR
39	CONSEJO DE CAMBIO CLIMATICO
40	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LAS AMÉRICAS
41	MINISTERIO DE VIVIENDA Y EDIFICACIONES
42	DEPARTAMENTO AEROPORTUARIO
43	DIRECCION GENERAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL
44	SERVICIO GEOLOGICO NACIONAL
45	DIRECCION GENERAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES
46	CONSEJO NACIONAL DE PERSONA ENVEJECIENTE
47	MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
48	SISTEMA UNICO DE BENEFICIARIO



Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos validadas correspondientes al año 2026	
No	Institución
49	MINISTERIO DE TURISMO
50	INDOMET
51	MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
52	IDAC
53	DIRECCION GENERAL DE BELLAS ARTES
54	MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO
55	INTABACO
56	ONESVIE
57	SISTEMA INTEGRADO DE EMERGENCIAS Y SEGURIDAD 9-1-1
58	CONSULTORIA JURIDICA DEL PODER EJECUTIVO
59	INAPI
60	PROCOMPETENCIA
61	DIRECCION GENERAL DE CINE
62	DIECOM
63	INDRHI
64	INTRANT
65	DIRECCION GENERAL DE CATASTRO NACIONAL
66	PROINDUSTRIA
67	INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACION
68	UNIDAD TÉCNICA DE TITULACIÓN DE TERRENOS DEL ESTADO
69	FONDO ESPECIAL DE DESARROLLO AGROPECUARIO
70	FONDOMARENA
71	TECNIFICACION DE RIEGO
72	MINISTERIO DE TRABAJO



Instituciones con Planificaciones de Recursos Humanos validadas correspondientes al año 2026	
No	Institución
74	BIENES NACIONALES
75	CERTV
76	MINISTERIO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA
77	IDEICE
78	INSTITUTO AZUCARERO DOMINICANO
79	COMISIONADO DE BEISBOL
80	COMISION DE DEFENSA COMERCIAL
81	CONSEJO NACIONAL DE ZONAS FRANCAS
82	DIRECCION DE PRENSA DEL PRESIDENTE
83	DIRECCION GENERAL DE MINERIA
84	INSTITUTO DUARTIANO
85	LOTERIA NACIONAL
86	INSTITUTO TECNICO SUPERIOR COMUNITARIO
87	DIRECCION GENERAL DE RIESGOS AGROPECUARIOS
88	OFICINA DE DERECHO DE AUTOR
89	CORAAMON
90	JARDIN BOTANICO NACIONAL
91	CONANI
92	INDOCAFE
93	CONSEJO NACIONAL DE DROGAS

Fuente de datos: Departamento de Planificación de Recursos Humanos e Ingresos



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:

A. Eje de reestructuración

El Ministerio de Administración Pública avanzó en la implementación de diversas reformas institucionales orientadas a la racionalización de la estructura del Poder Ejecutivo y a la redistribución de funciones entre entidades, conforme al Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública 2024–2028 y a los mandatos del Poder Ejecutivo.

En este período se realizaron acciones dirigidas a completar o continuar procesos de supresión, fusión e integración de entidades públicas, así como a la reorganización de órganos y



programas con el propósito de fortalecer la eficiencia administrativa y mejorar la coherencia de la estructura estatal.

En cumplimiento de lo establecido mediante los Decretos números 636-24, 637-24, 640-24 y 646-24, se avanzó en la conclusión de los procesos de supresión de la Comisión Internacional Asesora de Ciencia y Tecnología (CIACT), la Comisión Presidencial de Modernización y Seguridad Portuaria, el Consejo Nacional de Población y Familia (CONAPOFA) y la Dirección de Fomento y Desarrollo de la Artesanía Nacional (FODEARTE). Estos procesos incluyeron la determinación de los continuadores jurídicos, la gestión de los expedientes administrativos y el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de recursos humanos y cierre institucional.

Se trabajó además en la conclusión de los procesos relativos a la **Comisión Presidencial para el Desarrollo Hipotecario y Fideicomiso**, cuyo cierre administrativo se completó; así como en la **supresión del Consejo Nacional para la Comunidad Dominicana en el Exterior (CONDEX)**, cuyo proyecto de ley fue remitido al Congreso Nacional para su conocimiento.

En el ámbito agropecuario, se avanzó en el proceso de reorganización institucional del sector. Durante el año se



elaboró el proyecto de ley que integra las funciones del **Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF)** y del **Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (IDIAF)**, el cual fue **remitido a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo** para los fines procedimentales correspondientes.

Asimismo, se continuó con los trabajos destinados a la reorganización del **Instituto Agrario Dominicano (IAD)** y a la redefinición de sus funciones, en coordinación con el Ministerio de Agricultura, incluyendo reuniones técnicas, levantamientos estructurales y la elaboración de informes de avance requeridos para completar la transición.

En materia de protección social, se ejecutaron las acciones vinculadas a la fusión de **Supérate** y **ADESS**, mediante los Decretos números **160-25**, **349-25** y **356-25**, que crean la **Dirección de Desarrollo Social Supérate**. Asimismo, conforme al Decreto núm. **219-25**, se continuó el proceso de integración de **Comedores Económicos del Estado** y el **Plan Social de la Presidencia**, para la conformación de la **Dirección de Asistencia Social y Alimentación Comunitaria**.

Respecto a la gestión territorial y obras comunitarias, se concluyeron los trabajos correspondientes alineación de la



Comisión Presidencial de Apoyo al Desarrollo Provincial al Ministerio de la Vivienda y Edificaciones (MIVHED), mediante su transformación en la **Dirección de Desarrollo Provincial**, órgano desconcentrado del precitado ministerio. En el sector medioambiental y de investigación marina, se avanzó en el proceso de integración del **Acuario Nacional** y la **Autoridad Nacional de Asuntos Marítimos (ANAMAR)** en el **Instituto Oceanográfico Dominicano (IORD)**, remitiendo el anteproyecto de ley correspondiente a la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo.

En materia de organización macroeconómica, se acompañó la implementación de la **Ley núm. 45-25**, que crea el **Ministerio de Hacienda y Economía (MHE)**, mediante trabajos vinculados a la adecuación de la estructura institucional, la transición de funciones, la organización de los subsistemas y la orientación general del proceso de fusión.

- **Avances en los Sectores Clave.** 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 2025, 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.

B. Eje de Reforma Normativa

El Viceministerio de Reforma y Modernización, a través de la Dirección de Coordinación y Seguimiento de los Procesos de Reforma, avanzó en la revisión, elaboración y fortalecimiento de diversos instrumentos normativos orientados a modernizar la Administración Pública, asegurar la coherencia regulatoria y respaldar los procesos de reestructuración institucional. Entre los principales resultados se destacan:

- **Revisión integral del Anteproyecto de Ley de Función Pública (2025)**, orientada a actualizar la Ley núm. 41-08 para fortalecer el régimen del Servicio Civil, modernizar los subsistemas de gestión de recursos humanos, incorporar la transformación digital y consolidar un modelo de función pública basado en mérito, desempeño y estándares comparados.
- **Revisión del Proyecto de Ley de Ciberseguridad (8 de mayo de 2025)**, analizando la propuesta de gobernanza nacional, las



competencias del sistema, el rol del CSIRT gubernamental y el régimen sancionador frente a incidentes digitales.

- **Revisión del Proyecto de Ley de Protección de Datos Personales (20 de mayo de 2025)**, evaluando los principios rectores, los derechos de los titulares, las obligaciones de los responsables del tratamiento y la estructura de la autoridad nacional de control.
- **Revisión de la propuesta de transformación de INAGUJA en INDETEX (12 de junio de 2025)**, valorando la redefinición de funciones, la actualización de la misión institucional y la adecuación del modelo operativo al fortalecimiento del sector textil.
- **Revisión técnica de la resolución sobre compras y contrataciones digitales (19 de junio de 2025)**, garantizando su coherencia con los principios de interoperabilidad, seguridad digital y contratación especializada en bienes y servicios tecnológicos.
- **Elaboración del informe técnico del Anteproyecto de Ley de Pasantías Públicas (20 de junio de 2025)**, estructurando lineamientos para el Sistema Nacional de Pasantías, responsabilidades institucionales y procedimientos de coordinación.
- **Revisión del Proyecto de Ley Orgánica sobre Sistemas de Inteligencia Artificial (IA) (26 de junio de 2025)**, evaluando el marco regulatorio propuesto, sus principios éticos,



mecanismos de supervisión estatal y abordajes de riesgo para la adopción responsable de la IA en el sector público y privado.

- **Resolución núm. 195-2025 (22 de julio de 2025)**, que establece los lineamientos generales para la gestión del personal en procesos de reestructuración institucional, definiendo criterios de movilidad, protección laboral y procedimientos administrativos aplicables.
- **Resolución Conjunta MAP–DGJP–SIPEN núm. 219-2025 (14 de agosto de 2025)**, que regula los procedimientos administrativos para la gestión de la nómina de pre-pensión, estableciendo responsabilidades, plazos, controles y requisitos documentales.
- **Revisión del Proyecto de Ley que crea el Ministerio de la Familia (15 de septiembre de 2025)**, evaluando la propuesta institucional, la articulación con el marco social existente y su coherencia con las rectorías sectoriales.
- **Revisión del Proyecto de Ley que crea el Ministerio de la Frontera (6 de noviembre de 2025)**, analizando la propuesta de organización institucional para la gestión territorial, el desarrollo fronterizo, la seguridad multidimensional y la coordinación interinstitucional.
- **Revisión del Proyecto de Ley que modifica la Ley núm. 134-03 (CERTV) (19 de noviembre de 2025)**, valorando la propuesta de reorganización institucional, su gobernanza, sostenibilidad y adecuación al modelo de comunicación estatal contemporáneo.



- **Revisión del proyecto de decreto que crea la Dirección de Seguridad Militar Aduanal (DISEMA) (12 de diciembre de 2025)**, analizando su estructura propuesta, competencias, articulación operativa y fortalecimiento de la seguridad aduanera.
- **Revisión de la propuesta normativa que crea el Sistema Nacional de Investigación, Ciencia y Tecnología (SNCTI)**, evaluando la arquitectura institucional del sistema, la rectoría del sector, la gobernanza científico-tecnológica, los mecanismos de articulación interinstitucional y el fortalecimiento del ecosistema nacional de innovación.
- **Revisión del Proyecto de Ley que crea la Superintendencia de Integridad, Transparencia y Ética Gubernamental (2025)**, analizando la propuesta institucional orientada a fortalecer los mecanismos de integridad pública, ética, control interno, sanciones administrativas y supervisión preventiva. La revisión incluyó observaciones técnicas sobre duplicidades con órganos existentes, coherencia con las rectorías del control y adecuación al marco de integridad del Estado.
- **Elaboración del Decreto de incremento del salario mínimo del sector público (2025)**, verificando su coherencia con el marco de remuneraciones, los principios de sostenibilidad fiscal, los parámetros de la política salarial y su impacto en la masa salarial de la Administración Pública.
- 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.

C. Eje de Mejora de los Subsistemas Técnicos de Gestión de Recursos Humanos.

- **Revisión y Actualización de los Modelos Conceptuales e Instructivos del Sistema de Carrera Administrativa y del Servicio Civil** Durante el 2025 se completó la revisión y actualización de los instrumentos clave para la gestión del Servicio Civil y la Carrera Administrativa. El proceso integró adecuaciones normativas vinculadas a teletrabajo, ascensos, promociones, registro y control de los servidores públicos, fortaleciendo la coherencia entre los subsistemas del SISC y los procesos de desarrollo del talento humano en el Estado. Estos ajustes contribuyen a modernizar la administración de los recursos humanos públicos, consolidando herramientas más claras, actualizadas y acordes con los desafíos



contemporáneos de la función pública. La meta culminó con un avance del 100%, dejando preparados los modelos e instructivos para su implementación institucional.

- **Análisis y Diseño del Modelo Conceptual del Sistema Nacional de Capacitación y Formación.** A lo largo del año se diseñó el modelo conceptual actualizado para el Subsistema Nacional de Formación y Capacitación, integrando la definición de sus procesos claves, su estructura metodológica y los lineamientos estratégicos que guiarán su funcionamiento. Se desarrolló el borrador final del instructivo correspondiente, incluyendo los criterios para la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación a nivel estatal. La articulación técnica con el INAP aseguró que el modelo esté alineado con su proceso de relanzamiento institucional y con las prioridades de reforma y modernización impulsadas por el MAP. Esta meta concluyó con la entrega del modelo conceptual e instructivo para revisión final, alcanzando un 100% de cumplimiento.
- **Participación en Iniciativas Transversales, Procesos Internos y Actividades Institucionales.** El equipo del eje de RRHH participó activamente en procesos transversales del MAP, incluyendo apoyo técnico a los sistemas internos de gestión, participación en jurados de concursos públicos y colaboración en actividades institucionales que fortalecieron la integración y el clima laboral. Estas acciones contribuyeron al cumplimiento operativo general del MAP y al



fortalecimiento del rol articulador del Viceministerio dentro de las distintas áreas de la institución.

D. Eje de Reformas Sectoriales.

En cumplimiento al objetivo general indicado en el Plan de Reforma y Modernización de la Administración Pública, de fortalecer la institucionalidad de la Administración pública, generar valor público y garantizar el acceso a los servicios que mejoren la calidad de vida de la ciudadanía, se han intervenidos los sectores priorizados como son: Salud, Agropecuario, Industria y Comercio, Energía y Minas, Educación, Obras Públicas y Comunicaciones, Medio Ambiente y Recursos Naturales, Agua Potable y Saneamiento, Seguridad Ciudadana, Protección Social, Vivienda e Infraestructura y Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, hemos llevado a cabo procesos y actividades mediante el acompañamiento y asesoría a los comités que integran cada una de las mesas técnicas sectoriales, para la formulación de los lineamientos estratégicos de las reformas. Estos comités de mesas sectoriales lograron resultados significativos que detallamos a continuación:

Sector Salud

- Socialización del Plan Estratégico Institucional del Sector Salud, identificación de problemáticas y revisión de herramienta de planificación elaborada.



- Socialización de la Meta Priorizada por el Gobierno relacionada con la Salud: «**Salud y Larga Vida**» enfocada en aumentar la esperanza de vida al nacer de 74.9 a 77 años, mediante las siguientes líneas estratégicas:
- Disminución de la Tasa de Mortalidad Infantil de 18 a 13.
- Disminución del número de muertes por enfermedades crónicas no transmisibles de 31,349 a 25,000.
- Disminución de la tasa de mortalidad por accidente de tránsito de 26.9 a 20.
- Informe de revisión y sugerencias elaborado sobre el proyecto de Ley General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS).

Sector Agropecuario

- Encuentro de trabajo con el equipo del Ministerio de Agricultura, donde se trataron los temas siguientes:
 - Necesidad de definición de estructura organizativa con los demás equipos temáticos.
 - Adaptar las regiones del MARD a las establecidas en Ley núm. 345-22 sobre Regiones Únicas de Planificación.
 - Incluir en los planes de capacitación programas para que el productor maneje la agricultura como una actividad económica y el parcelero se convierta en un agricultor competitivo.



- Revisar los perfiles de ingreso del profesional agropecuario a las universidades.

Como parte del proceso de fusión el del IAD con el Ministerio de Agricultura, se realizaron visitas a los asentamientos de Lavador en Azua y de Palenque en San Cristóbal para conocer, el funcionamiento de dichos asentamientos.

- Socialización de informe final de Análisis cualitativo de los grupos focales (Lavador, en Azua, y de Palenque, en San Cristóbal) en el cual se exponen los trabajos de campo. Dicho informe tiene como finalidad el comprender las funciones, métodos de trabajo, prioridades y condiciones laborales que definen la labor diaria de estos profesionales en los asentamientos de la reforma agraria.
- Presentación y revisión de la propuesta del Plan de Reforma y Modernización del Sector Agropecuario al equipo técnico del Ministerio de Agricultura con la finalidad de que dicha propuesta sea actualizada con las instituciones adscritas del sector.

Sector Industria y Comercio

- Presentación del Diagnóstico de Capacidades Institucionales del Sector de Industria y Comercio con el equipo coordinador



del órgano rector a fin de actualizar dicho documento con las instituciones adscrita al sector.

- Elaboración de Propuesta Preliminar del Plan de Reforma y Modernización del Sector.

Sector Energía y Minas

- Presentación del Informe Preliminar de Diagnóstico de Capacidades Institucionales (actualizado) con el equipo del Ministerio de Energía y Minas. En el marco de dicho documento, se incluyeron aspectos relacionados con la energía eléctrica, la energía nuclear, entre otros. Así mismo, se actualizó el eje estratégico relacionado a la Reforma Sectorial y alineado con las metas presidenciales.

Sector Educación

- Anteproyecto de Ley General de Educación elaborado, el cual tiene como finalidad actualizar la Ley núm. 66-97, General de Educación y la Ley núm. 139-01, de Educación Superior, Ciencia y Tecnología en el marco del el Decreto núm. 149-21, de fecha 11 de marzo de 2021, que aprueba el Plan General de Reforma y Modernización de la Administración Pública, y prioriza la reforma sectorial de la educación.

Sector de Obras Públicas y Comunicaciones



- Formulación del Plan Estratégico Nacional de Seguridad Vial (PENSV) 2025-2030, liderado por el INTRANT.
- Socialización de análisis FODA de la institución rectora y las instituciones adscritas que conforman el sector.
- Socialización del Diagnóstico de Capacidades Institucionales de las instituciones que conforman el sector.
- Socialización de los principales avances del Plan Estratégico Nacional para la Seguridad Vial 2025-2030 con la finalidad de recopilar los aportes técnicos del Ministerio de Interior y Policía para su integración en la versión final del referido plan.
- Lanzamiento de varias iniciativas que representan avances hacia una movilidad más eficiente, segura y centrada en el ciudadano por parte del INTRANT y el acompañamiento de la mesa técnica de reforma sectorial, las cuales se detallan a continuación:
 - **Plataforma #IntrantDigital** que modernizan 39 servicios y se optimizan 12 procesos internos relacionados con el tránsito y el transporte en República Dominicana. Esta herramienta permite a los ciudadanos realizar trámites como la emisión y renovación de licencias, permisos de vialidad y



certificaciones en cursos, además de reportar anomalías viales desde una app móvil con seguimiento en tiempo real.

- Observatorio Permanente de Seguridad Vial (OPSEVI), que centraliza y presenta en tiempo real estadísticas sobre siniestralidad vial, alimentadas por entidades oficiales como DIGESET, INACIF, 911 y el Ministerio de Salud Pública. Esta plataforma facilita la toma de decisiones y fomenta políticas públicas más eficaces en materia de seguridad vial.
- Campaña nacional #RDSeMueve que tiene como objetivo reducir la congestión del Gran Santo Domingo y devolverle tiempo y seguridad a los ciudadanos. Dicha medida comprende la adopción de medidas que buscan mejorar la viabilidad como el cambio de horario para los servidores del sector público, además de prohibiciones de giros a la izquierda y sincronización semafórica, entre otras medidas.
- Socialización del PEI 2025-2028 (actualizado) de la Operadora Metropolitana de Servicios de Autobuses (OMSA), en el cual se destacaron 4 ejes fundamentales como son: Equilibrio financiero, satisfacción de los clientes y fortalecimiento institucional. Se enfatizó el modelo de transporte Transmilenio, el cual forma parte del sistema de transporte masivo que tiene como finalidad tomar varios corredores públicos por el pago de una tarifa única.



- Socialización del PEI 2025-2028 (actualizado) del Instituto Postal Dominicano (INPOSDOM), en cual se destacaron 4 ejes fundamentales como son: transformación digital y modernización tecnológica, calidad del servicio y enfoque en el usuario, sostenibilidad operativa y ambiental y fortalecimiento institucional.
- Socialización de la propuesta preliminar del Plan de Reforma y Modernización del sector de Obras Públicas y Comunicaciones al equipo técnico del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC).

Sector Medio Ambiente y Recursos Naturales

- Socialización de la hoja de ruta del proceso de reforma y modernización sectorial con el objetivo de incluir a todas la Instituciones adscritas y que se integren en el proceso.
- Socialización de los Diagnósticos de capacidades institucionales del sector, el cual abarca áreas como gobernanza, gestión de recursos, tecnología de la información, comunicación y fortalecimiento institucional.
- Realización de dinámica para el levantamiento de los servicios y trámites que ofrece el Ministerio de Medio Ambiente y sus entes adscritos, con el fin de identificar su nivel de uso,



automatización y oportunidades en el marco del Programa del Banco Mundial.

- Elaboración de Propuesta Preliminar del Plan de Reforma y Modernización del Sector.

Sector Agua Potable y Saneamiento

- Socialización de metodología de abordaje y ruta de acción de los procesos de reforma en el sector Agua Potable y Saneamiento, así como la necesidad de que la mesa técnica realice el levantamiento de información mediante la matriz del diagnóstico de capacidades institucionales.

Seguridad Ciudadana

- Socialización de los avances de las instituciones en materia de Seguridad Ciudadana bajo la coordinación del Gabinete de Implementación de la Estrategia Nacional de Integridad de Seguridad Ciudadana (ENISC). En dicho encuentro la DNCD informó sobre operativos, allanamientos y decomisos realizados en varias zonas del país, mientras que EDEESTE resaltó sus encuentros con comunidades para atender emergencias energéticas y apoyar su desarrollo.

E. Eje de Mejora de los Sistemas Transversales comunes de la Administración Pública.



- **Rediseño de la Guía para la Gestión del Sistema Nacional de Pasantías Públicas.** Se completó el proceso de rediseño integral de la Guía del Sistema Nacional de Pasantías Públicas y Prácticas Laborales, integrando nuevas disposiciones normativas, criterios actualizados y enfoques orientados a la inclusión juvenil y a la articulación interinstitucional. El nuevo diseño responde a los estándares establecidos en el VI Plan de Acción para el Gobierno Abierto, fortaleciendo la claridad operativa del sistema y su alineación con las políticas de reforma de la Administración Pública. Asimismo, se desarrolló un nuevo indicador sectorial para el SISMAP con el objetivo de robustecer el seguimiento institucional de la gestión de pasantías. El fortalecimiento de la plataforma tecnológica incluyó mejoras funcionales orientadas a la accesibilidad, la experiencia del usuario y la eficacia en los procesos de publicación y gestión de plazas. Al cierre del año, la Guía fue remitida para aprobación final, completando la meta en su totalidad.
- **Coordinación y Supervisión de la Socialización del Sistema Nacional de Pasantías Públicas.** En cumplimiento de los compromisos establecidos, se ejecutó la socialización del Sistema Nacional de Pasantías Públicas en las diez regiones previstas por el VI Plan de Acción para la Alianza por el Gobierno Abierto. Este proceso permitió llevar el modelo a nivel territorial, promoviendo su institucionalización en gobiernos locales, instituciones sectoriales, entidades



educativas y actores comunitarios. Las jornadas lograron sensibilizar y capacitar a cientos de actores sobre la estructura, funcionamiento y beneficios del sistema, reforzando la vinculación de la juventud con oportunidades de prácticas y pasantías en el sector público. La cobertura nacional y el alcance interinstitucional consolidaron esta meta como una de las iniciativas de mayor impacto estratégico del año, completada en un 100%.

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

A diciembre 2025, se ha consolidado un proceso de fortalecimiento institucional, modernización administrativa y profesionalización de los gobiernos locales, enmarcado en el Plan General de Reforma y Modernización del Sector Municipal.

Este plan constituye un elemento central en el desarrollo de la Administración Local, orientado a mejorar la capacidad de gestión, la transparencia, la sostenibilidad y la participación ciudadana en los ayuntamientos y juntas de distritos municipales priorizados, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los Objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo y del programa de Gobierno.



Alcances Estratégicos y Criterios de Selección Se priorizaron veinte y cinco (25) gobiernos locales para la ejecución del Plan de reforma municipal, definidos bajo criterios técnicos y estratégicos para su selección:

- Desempeño en el cumplimiento en indicadores del SISMAP Municipal.
- Tamaño.
- Cantidad de población.
- Regionalización,
- Paridad partidaria.
- Paridad de género.
- Transparencia en el ejercicio de las competencias.
- Responsabilidad social comunitaria.

Esta priorización permitió establecer una línea base nacional de reforma municipal, estructurada en seis ejes estratégicos:

- Fortalecimiento de la Gobernanza Local.
- Desarrollo de la Planificación Estratégica.
- Profesionalización del Capital Humano.
- La Sostenibilidad Financiera.
- La Mejora Continua de la Calidad de los Servicios Municipales.



Estos componentes fundamentan el punto de partida para las articulaciones y orientaciones, medir y dar seguimiento al proceso de reforma de la administración local, que actualmente se encuentra puesto en marcha en los gobiernos locales priorizados.

Mediante estas acciones estratégicas se pretende fortalecer el marco regulatorio interno a través de la revisión, actualización y unificación de las normativas municipales, optimizar el sistema de planificación local, racionalizar la estructura orgánica, y reforzar la coherencia y eficiencia de los sistemas administrativos, financieros, legales, logísticos y de planificación. Asimismo, se busca elevar el grado de profesionalización de los servidores públicos mediante la Carrera Administrativa Municipal, avanzar en la transformación digital del municipio, asegurar la adecuada transferencia de competencias, mejorar la sostenibilidad financiera de la gestión municipal y promover tanto las alianzas público-privadas como la participación social en los procesos municipales.

Avances Institucionales y de Gestión.

Estructuración y coordinación:

- Conformación y estructuración de (24) mesas técnicas municipales de reforma, empleando mecanismos de enlace,



de articulación, comunicación y seguimiento operativo para la puesta en marcha del plan de reforma.

- Creación de mesas de apoyo interinstitucionales y de sociedad civil, fortificando la coordinación y articulación con organismos rectores del SISMAP Municipal, como: MEPyD, INAP, DIGEPRES, DGCP, DIGEIG, CGR, LMD, FEDOMU, FEDODIM, INAP, Cámara de Cuentas, entre otros).
- Instalación de la Mesa de Coordinación Interinstitucional del Plan y la Mesa de Acompañamiento de la Sociedad Civil, garantizando transparencia, veeduría y control social.

Diagnóstico y planificación:

- Se llevaron a cabo talleres virtuales y presenciales con todas las mesas técnicas de todos los gobiernos locales priorizados, con el propósito de identificar las necesidades institucionales en sus actuales gestiones usando como herramienta principal el análisis FODA.
- Elaboración de veinte y cuatro (24) diagnósticos institucionales que sirvieron de base para el diseño de los planes de reforma de los gobiernos locales priorizados.



- A la fecha, hemos desarrollado veinte (20) planes de reforma y modernización en ejecución activa, y 4 en fase de formulación.

Estos planes se encuentran en fase de implementación y en fase de ejecución, en función de los avances alcanzados en cada jurisdicción.

Carrera Administrativa Municipal: Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano:

- Ejecución de diversas capacitaciones transversales, con contenidos sobre función pública: Ley Núm. 41-08 y sus Reglamentos de Aplicación, Gestión de las Compras y Contrataciones, Evaluación del Desempeño, Planificación Operativa (POA), Ética Pública y Gestión Presupuestaria.
- Capacitación especializada en gestión de residuos sólidos y seguridad municipal, fortaleciendo capacidades locales, en coordinación con la Liga Municipal.
- Implementación de concursos públicos en cinco gobiernos locales (Monte Plata, El Seibo, Santiago, Bánica y Santo



Domingo Este), promoviendo la meritocracia y transparencia en la Carrera Administrativa Municipal.

Reforma Normativa y Digitalización

- Avances en la revisión de marcos normativos locales, racionalización de estructuras orgánicas y modernización administrativa.
- Progresos hacia la transformación digital del municipio, con mecanismos de gestión documental y transparencia activa.

Articulación Interinstitucional y Transversalidad:

- Participaciones en mesas técnicas interinstitucionales, entre las que destacan:
- Mesa Ministerio de Hacienda y Economía «Mi Frontera RD», orientada a la profesionalización del servidor público en la zona fronteriza.



- Mesa de Transversalidad de Género Municipal, para incorporar la igualdad de género en las políticas municipales.
- Gabinete para la Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo hacia los gobiernos locales, conforme al artículo 204 de la Constitución Dominicana.
- Mesa de Seguimiento a indicadores del SISMAP Municipal, para fortalecer la coordinación y la orientación a resultados, para la implementación del plan de reforma.

Resultados Claves 2025

- Fortalecimiento institucional tangible en los gobiernos locales priorizados, con mejoras en la gestión administrativa, recursos humanos, planificación y transparencia.
- Consolidación del SISMAP Municipal como herramienta de rendición de cuentas y evaluación comparativa.
- Mayor participación ciudadana y establecimiento de mecanismos de veeduría social a través de la sociedad civil organizada.



- Incremento del nivel de profesionalización de los servidores públicos municipales.
- Progreso hacia la sostenibilidad financiera, con mejores prácticas de gestión presupuestaria y eficiencia del gasto.
- Avances en equidad de género, mediante políticas integradas en los planes locales y fortalecimiento de liderazgos femeninos en el ámbito municipal.

G. Apoyo internacional

- Ejecución del Programa de Fortalecimiento del Servicio Civil en la República Dominicana, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). En el ámbito del apoyo internacional, se avanzó en la ejecución del Programa de Fortalecimiento del Servicio Civil financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), mediante el inicio del proceso de revisión funcional de los ministerios priorizados, incluyendo el Ministerio de Hacienda y Economía, el Ministerio de Educación y el MESCyT. Estos trabajos se encuentran en desarrollo y forman parte de los insumos técnicos que continuarán alimentando la agenda de reforma institucional.
- **Ejecución del Proyecto de apoyo a la Implementación del Plan de Reforma y Modernización de la Administración**



Pública vinculadas con el Banco Mundial. Con el apoyo del Banco Mundial, se avanzó en la implementación del Proyecto de Apoyo a la Reforma, ya aprobado formalmente y orientado a fortalecer las capacidades institucionales del Estado para la modernización administrativa. Como parte de sus componentes iniciales, se trabaja en la conceptualización del Observatorio Nacional de la Administración Pública, concebido como un mecanismo integral para el monitoreo, evaluación y análisis del proceso de reforma. Este Observatorio permitirá dar seguimiento de manera holística a los subsistemas bajo rectoría del Ministerio de Administración Pública, incluyendo función pública, servicios públicos, reforma y modernización, fortalecimiento institucional y evaluación del desempeño, integrando indicadores estratégicos, evidencia comparada y herramientas de análisis que sustenten la toma de decisiones y fortalezcan la transparencia en la modernización del Estado.

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. A continuación, se presentan los principales resultados alcanzados en términos de las mejoras en la prestación de servicios públicos de las instituciones del Departamento de Análisis Regulatorio y Compromiso de Servicios:



Cartas Compromiso al Ciudadano

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

- **Charla Cartas Compromiso**

El objetivo de esta actividad es 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 este año **2025**, se impartieron sensibilizaciones a **470** servidores públicos pertenecientes a **165** instituciones, recibiendo la “Charla Carta Compromiso al Ciudadano” y el Webinar "Socialización de mejoras en la puntuación de la Evaluación de Cartas Compromiso",



lo que representa un **100%** del total de charlas planificadas para el periodo.

- **Benchlearning Carta Compromiso al Ciudadano**

Se realizó un Benchlearning titulado “Carta Compromiso: del Compromiso a la Experiencia”. Con el objetivo de generar un espacio de aprendizaje colectivo e intercambio de experiencias innovadoras sobre la implementación de la Carta Compromiso al Ciudadano, con énfasis en el diseño y la mejora de los servicios públicos desde la perspectiva de la experiencia del usuario. La actividad contó con una participación de **88** servidores públicos.

- **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 **2025** fueron ejecutadas **113** asistencias para la elaboración de Cartas Compromiso al Ciudadano a distintos entes y órganos de la Administración Pública, lo que representa un **96%** del total de asistencias técnicas planificadas para el periodo. A continuación, listamos algunas de las asistencias ofrecidas durante el periodo.

- **Cartas Compromiso Aprobadas**



Para el año **2025**, se emitieron un total de **78** resoluciones de Carta Compromiso, pertenecientes a nuevas aprobaciones y renovaciones, en diferentes versiones, completando un total de **159** Cartas Compromiso al Ciudadano activas dentro del programa.

A continuación, presentamos algunas de las instituciones con Carta Compromiso activas en el programa que incluye tantos organismos centralizados, descentralizado, autónomos, de gobiernos locales y desconcentrados:

Hospital Dr. Luis Espallat, Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP), Oficina Metropolitana de Servicios de Autobuses (OMSA), Comisión Nacional de Energía (CNE), Superintendencia de Salud y Riesgo Laboral (SISALRIL), Ministerio de Agricultura, Hospital Dr. Marcelino Vélez, Ayuntamiento Municipal de Santiago, Ayuntamiento Municipal de Altamira, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MIMARENA), Hospital Taiwán 19 de Marzo, Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME), Instituto Técnico Superior Comunitario (ITSC), Hospital Rosa Duarte Elías Piña, Hospital Nuestra Sra. De la Regla, Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), Hospital Infantil Antonio Grullón.



Cartas Compromiso Aprobadas	
1	Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC)
2	Hospital Municipal Pepillo Salcedo
3	Ayuntamiento de Bánica
4	Instituto Nacional de aguas Potables y Alcantarillados (INAPA)
5	Instituto nacional de Tránsito y Transporte Terrestre (INTRANT)
6	Consejo Nacional de Drogas
7	Instituto Nacional de Protección de los Derechos del Consumidore (PROCONSUMIDOR)
8	instituto Dominicano de Aviación Civil (IDAC)
9	Instituto de innovación en Biotecnología e Industria (IIBI)
10	Hospital Docente Padre Billini
11	Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
12	Ministerio de Hacienda
13	Oficina para el Reordenamiento del Transporte (OPRET)
14	Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Moca (CORAAMOCA)



Cartas Compromiso Aprobadas	
15	Hospital Reynaldo Almánzar
16	Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación (CNZFE)
17	Hospital Dr. Sigifredo Alba
18	Dirección General de Impuestos Internos (DGII)
19	Dirección General de Minería
20	Hospital Juan Pablo Pina
21	Dirección General de Migración
22	Empresas Distribuidora de Electricidad del ESTE (EDEESTE)
23	Oficina Nacional de Evaluación Sísmica y Vulnerabilidad de Infraestructura y Edificaciones (ONESVIE)
24	Instituto del Tabaco de la R.D. (INTABACO)
25	Instituto Azucarero Dominicano (INAZUCAR)
26	Cuerpo Especializado de Control de Combustible (CECCOM)
27	Liga Municipal Dominicana
28	Comisión Reguladora de Prácticas Desleales en el Comercio y Medidas de Salvaguardias
29	Dirección General de Riesgos Agropecuarias (DIGERA)
30	Dirección General de Cine (DGCINE)



Cartas Compromiso Aprobadas	
31	Superintendencia de Seguros (SIS)
32	Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU)
33	Hospital Municipal Dr. Francisco Vicente Castro Sandoval
34	Dirección Nacional de Control de Drogas (DNCD)
35	Ayuntamiento Municipal de Moca
36	Sistema Único de Beneficiario (SIUBEN)
37	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD)
38	Autoridad Portuaria Dominicana (APORDOM)
39	Tesorería de la Seguridad Social
40	Hospital Dr. Jaime Mota
41	Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM)
42	Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo (CAASD)
43	Superintendencia de Valores de la República Dominicana (SIMV)
44	Hospital Dr. Rafael J. Mañón
45	Instituto de Educación Superior en Formación Diplomática y Consular (INESDYC)
46	Consultoría Jurídica



Cartas Compromiso Aprobadas	
47	Hospital Dr. Luis Espailat
48	Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP)
49	Oficina Metropolitana de Servicios de Autobuses (OMSA)
50	Comisión Nacional de Energía (CNE)
51	Superintendencia de Salud y Riesgo Laboral (SISALRIL)
52	Ministerio de Agricultura
53	Hospital Dr. Marcelino Vélez
54	Ayuntamiento Municipal de Santiago
55	Ayuntamiento Municipal de Altamira
56	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MIMARENA)
57	Hospital Taiwán 19 de Marzo
58	Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME)
59	Instituto Técnico Superior Comunitario (ITSC)
60	Hospital Rosa Duarte, Elías Piña
61	Hospital Nuestra Sra. De la Regla
62	Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)
63	Hospital Infantil Antonio Grullón

Fuente: Departamento de Análisis Regulatorio y Compromiso 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 año **2025** se han realizado **153** evaluaciones, lo que representa un **97%** del total de evaluaciones planificadas para el periodo. Algunas de las instituciones evaluadas fueron:

Ministerio de Interior y Policía (MIP), Instituto Geográfico Nacional (IGN), Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX), Instituto Nacional de Migración (INM), Hospital Santiago Rodríguez, Hospital Nuestra Señora de Regla, Hospital Pedro Emilio Marchena, Oficina Nacional de Defensa Pública, Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG), Hospital Provincial Rosa Duarte, Hospital Hondo Valle, Oficina para el Reordenamiento del Transporte (OPRET), Programa SUPERATE, Defensa Civil Dominicana, Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), Organismo Dominicano de Acreditación (ODAC), Instituto Técnico Superior Comunitario (ITSC), Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA). Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME), Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santiago (CORAASAN), Hospital Dr. José A.



Columna, Instituto Nacional De Estabilización de Precios (INESPRE), Hospital Regional Taiwán 19 de marzo, Parque Zoológico Nacional (ZOODOM), Hospital Dr. Reynaldo Almánzar, Comedores Económicos del Estado Dominicano (CEED), Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID), entre otras.

Principales logros del Departamento de Análisis Regulatorio y Compromiso de Servicios: desde a diciembre del 2025

Las Cartas Compromiso al Ciudadano constituyen el instrumento principal para garantizar una gestión pública transparente, eficiente y, sobre todo, centrada en las necesidades de las personas. Más que un documento informativo, representan un pacto de calidad entre las instituciones y la sociedad, asegurando que los servicios no solo se presten, sino que cumplan con los estándares que la ciudadanía espera y merece.

Se ha realizado un esfuerzo sin precedentes para consolidar esta cultura de servicio. A través de la capacitación continua de servidores públicos, el acompañamiento técnico riguroso y la integración histórica de los gobiernos locales, se ha logrado expandir y fortalecer el programa significativamente.

A continuación, se presentan los logros alcanzados que evidencian el avance en la implementación, aprobación y evaluación de estos compromisos de calidad en la administración pública.

- **Charla Cartas Compromiso**



A diciembre 2025, se han impartido un total de **56** sensibilizaciones a 1,367 servidores, pertenecientes a instituciones del Gobierno Central, Ayuntamientos y Sector Salud.

- **Asistencia de Cartas Compromiso**

Se han ejecutado más de **530** Asistencias Técnicas para la elaboración de Cartas Compromiso al Ciudadano.

- **Cartas Compromiso Aprobadas.**

A diciembre de 2025, el programa ha logrado la aprobación de **159** instituciones con sus Cartas Compromiso, en diversas versiones

Resaltar que en el año 2022 se integró el Ayuntamiento de Higüey, convirtiéndose en el primer gobierno local en ingresar al programa, para el presente año se adicionaron cuatro ayuntamientos más: Santiago, Moca, Bánica y Altamira.

- **Cartas Compromiso Evaluadas**

El sistema cuenta con un total de **657** Evaluaciones a instituciones de Gobierno Central y Sector Salud.

- **Benchlearning Carta Compromiso al Ciudadano**

La implementación del programa Cartas Compromiso al Ciudadano durante el periodo 2025 no solo se ha centrado en la aprobación de documentos, sino también en el fomento de una cultura de excelencia a través del intercambio de conocimiento y la capacitación.



Los ejercicios de Benchlearning y los Webinars realizados representan un logro estratégico en esta dirección. Estos espacios permitieron movilizar y sensibilizar a más de **700** servidores públicos, enfocando la discusión en la innovación, las mejores prácticas y, fundamentalmente, en la mejora del diseño de los servicios públicos desde la perspectiva de la experiencia del usuario.

Un hito clave fue el reconocimiento otorgado a instituciones por su trayectoria ejemplar y cumplimiento de la Carta Compromiso, incluyendo a la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), el Instituto Dominicano de Aviación Civil (IDAC), el Instituto Tecnológico de Las Américas (ITLA), el Hospital Traumatológico Dr. Juan Bosch y la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP).

Finalmente, el webinar de 2025 complementó estos esfuerzos al socializar las mejoras en la puntuación de la Evaluación de Cartas Compromiso, asegurando que el proceso de monitoreo se mantenga transparente y alineado con los más altos estándares de calidad.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados por el **Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites**, el cual 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 de la mejora de la gestión de los procesos.

Charlas: Estandarización de Procesos:

Las charlas consisten en capacitar a las instituciones sobre cómo elaborar los Manuales de Procedimiento y Mapas de procesos. El



objetivo de las charlas es que los servidores públicos estén en constante conocimiento sobre qué deben realizar para contribuir con la estandarización y cómo deben levantar sus procesos para asegurar la mejora continua en su institución. Fueron impartidas siete (7) charlas de Estandarización de procesos, en la cual participaron siete (7) instituciones y más de 100 servidores públicos.

Charlas de Estandarización de Procesos	
1	Ayuntamiento Municipal de San Cristóbal
2	Dirección General de Impuestos Internos
3	Instituto para el Desarrollo del Suroeste (INDESUR)
4	Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO)
5	Dirección General de Museos
6	Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña
7	Corporación de Acueductos y Alcantarillado Boca Chica(CORAABO)

Fuente: Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites

Mapa de Procesos

Revisión y aprobación de los mapas de procesos institucionales, con la finalidad de contribuir con la mejora en la alineación de los procesos con el plan estratégico institucional y la eficiencia en la cadena de valor para el logro eficiente de las metas establecidas. Fueron aprobados sesenta y cuatro (64) mapas de procesos en diferentes instituciones de la administración pública, las cuales se detallan a continuación:



Instituciones con Mapas de Procesos Aprobados	
1	Dirección Gral. De Desarrollo Fronterizo
2	Dirección Gral. De Aduanas
3	INAGUJA
4	COE
5	MIP
6	CODOPESCA

Fuente: Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites

Otras instituciones que les fue aprobada Mapa de Procesos son: ONAPI, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM), Dirección General de Migración (DGM), Instituto Nacional del Azúcar (INAZUCAR), Instituto del Tabaco (INTABACO), Superintendencia de Electricidad (SIE), Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (DGDC), Dirección General de Jubilaciones y Pensiones a Cargo del Estado (DGJP), Tesorería de la Seguridad Social (TSS), Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL), Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU), Dirección General de Tecnificación del Sistema Nacional de Riego, Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil (INABIE), Programa de Medicamentos Esenciales a Precios Bajos / Central de Abasto (PROMESE/CAL), Instituto Nacional de Capacitación para el Bienestar Docente (INCABIDE), Ministerio de Cultura, Oficina Nacional de Estadística (ONE), Dirección General del Catastro Nacional, Tesorería Nacional



(TN), Oficina Nacional de la Propiedad Industrial (ONAPI), Oficina Nacional de Derecho de Autor (ONDA), Instituto Nacional del Café (INDOCAFE), Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA), Dirección General de Riesgos Agropecuarios (DIGERA).

Manual de Procedimiento

La revisión y aprobación de los Manuales de procedimientos, consiste en el análisis y evaluación de todos los procedimientos de las instituciones, con la finalidad de validar la coherencia lógica de las actividades realizadas a través de los procesos y contribuir con la mejora continua, el fortalecimiento y la eficiencia de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

Un Manual de Procedimientos es un documento normativo y operativo que describe de manera ordenada, clara y estandarizada la secuencia de actividades que deben seguirse para la ejecución de los procesos internos de una institución. Su finalidad es orientar al personal en la correcta realización de sus funciones, definir responsabilidades, asegurar la uniformidad en la aplicación de las normas y mejorar la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios que ofrece la entidad.

Durante el año 2025 recibimos un total de 67 solicitudes de instituciones, de las cuales fueron aprobados cuarenta y siete (47) Manuales de Procedimiento, algunas de las instituciones asistidas se describen a continuación;



NO.	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS APROBADOS
1	URBE
2	DIRECCIÓN GENERAL DE ADUANAS Y PUERTOS
3	MINISTERIO DE ENERGÍAS Y MINAS
4	CONSEJO NACIONAL PARA EL VIH Y EL SIDA
5	OGTIC
6	DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN (DGM)
7	CONANI
8	DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL
9	ONAPI
10	DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
11	PROMIPYME
12	TECNIFICACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE RIEGO
13	TSS
14	GABINETE DE POLÍTICAS SOCIALES

Para la asistencia brindada a 67 instituciones, se realizaron un total de 112 revisiones, debido a que varias de ellas requirieron dos o tres ciclos de revisión para completar los ajustes necesarios. Como



resultado de este proceso, solo 47 instituciones lograron la aprobación de sus Manuales de Procesos y la correspondiente actualización en el SISMAP.

Programa Burocracia Cero: Simplificación De Trámites

Es una iniciativa gubernamental orientada a transformar la gestión pública mediante la simplificación, estandarización y digitalización de los trámites y servicios que ofrecen las instituciones del Estado. Su propósito central es reducir las cargas administrativas que enfrentan los ciudadanos y el sector productivo, eliminando procesos redundantes, acortando tiempos de respuesta y promoviendo una cultura institucional basada en la eficiencia, la transparencia y la orientación al usuario. A través de este programa, se impulsa la revisión integral de los procedimientos, la mejora continua, el uso estratégico de la tecnología y la adopción de estándares de calidad que garanticen trámites más accesibles, ágiles y confiables.

- **Trámites intervenidos en los entes y órganos**

Se realizaron unas 34 intervenciones (análisis y/o rediseños) a un total de 14 instituciones Públicas. En ese mismo orden, La República Dominicana fue reconocida en los Premios NovaGob Excelencia 2025, en la categoría Transformación Digital, gracias a la iniciativa Burocracia Cero, que impulsa la eficiencia en los trámites y servicios del Estado; elimina trabas regulatorias y reduce costos, tiempo y dinero para ciudadanos y empresas.



NO.	Instituciones	Trámites
1	Dirección General de Medicamentos, Alimentos y Productos Sanitarios (DIGEMAPS)	3
2	Dirección General de Patrimonio Monumental	1
3	La Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED)	2
4	Superintendencia de Electricidad (SIE)	2
5	El Consejo Nacional Electoral (CNE)	5
6	Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado	2
7	Ayuntamiento del Distrito Nacional	1
8	Registro Inmobiliario	2
9	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales	1
10	Ministerio de Turismo	1
11	Ministerio de Salud Pública	1
12	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones	1
13	Ministerio de la Vivienda y Edificaciones	1
14	Universidad Autónoma de Santo Domingo	1

Fuente: Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites



Entre los trámites abordados se encuentran: Registro Sanitario de Alimentos y Bebidas bajo, medio y alto; Proyecto del sector eléctrico que implica 4 instituciones con un total de 11 trámites: ·Superintendencia de Electricidad (SIE), 2 trámites. ·Comisión Nacional de Energía (CNE), 2 trámites. ·Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana (ETED), 5 trámites. ·Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado (OC), 2 trámites.

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

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



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

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 10 socializaciones, representando el 83% de cumplimiento para la planificación anual. En estas participaron 590 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 siete (7) municipios citados a continuación: MOVEARTE/Santo Domingo Oeste (39 participantes), UASD/estudiantes universitarios (130 participantes), Santo Domingo SRS Metropolitano (73 participantes), Valverde Mao (56 participantes), La vega (57 participantes), UASD/Estadística (40 participantes), LOYOLA/San Cristóbal (50 participantes), Moca/Alcaldía (51



participantes), Puerto Plata /Alcaldía (59 participantes), Sede FEDOMU/Ozama (35 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: <https://observicios.gob.do/officials>

- (168) órganos y entes del gobierno central, descentralizados y gobiernos locales con informaciones registradas de (4,248) funcionarios en el Directorio de Funcionarios del 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 <https://observicios.gob.do/services>

- (148) órganos y entes del gobierno central y descentralizados con informaciones registradas de (5,501) 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.

- (161) 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).

- (5) 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 19, 20 y 21 de febrero del 2025, en la que participaron (320) funcionarios, de un total de (149) instituciones del gobierno central, autónomas y descentralizadas.
- 126 instituciones del gobierno central, autónomas y descentralizadas con encuestas de satisfacción de usuarios realizadas, de las cuales 126 recibieron asesoría técnica para



la aplicación de la encuesta este año; cumpliéndose así el 100% de las solicitudes recibidas respondidas en el plazo establecido.

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.

- (126) 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.

- (126) 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.

- (1) 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.
- (126) 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 (625) servicios registrados ofrecidos por un total de instituciones.

En la actualidad existen (7) 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
- Punto GOB San Cristóbal



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

En el marco de los trabajos de implementación del Catálogo de Servicios Públicos en la actualidad estamos trabajando en conjunto con el personal técnico de la OGTIC en la implementación de mejoras para ser aplicadas en la plataforma del Catálogo de Servicios, mediante reuniones semanales.

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.

(161) estructuras organizativas con sus niveles jerárquicos de áreas y unidades fueron creadas dentro de la plataforma en el rediseño del observatorio de las instituciones de los entes y órganos de la Administración Pública.



(131) instituciones fue capacitada para el uso de la nueva plataforma en donde participaron 146 usuarios con el rol de coordinadores de la plataforma y 599 con el rol de encuestadores a nivel nacional de los entes y órganos de la Administración Pública, mediante 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. Impartidos durante los días 21, 27, 29 y 30 de mayo, los días 06, 13, 18, 26, 27 de junio y el 08 de julio del 2025.

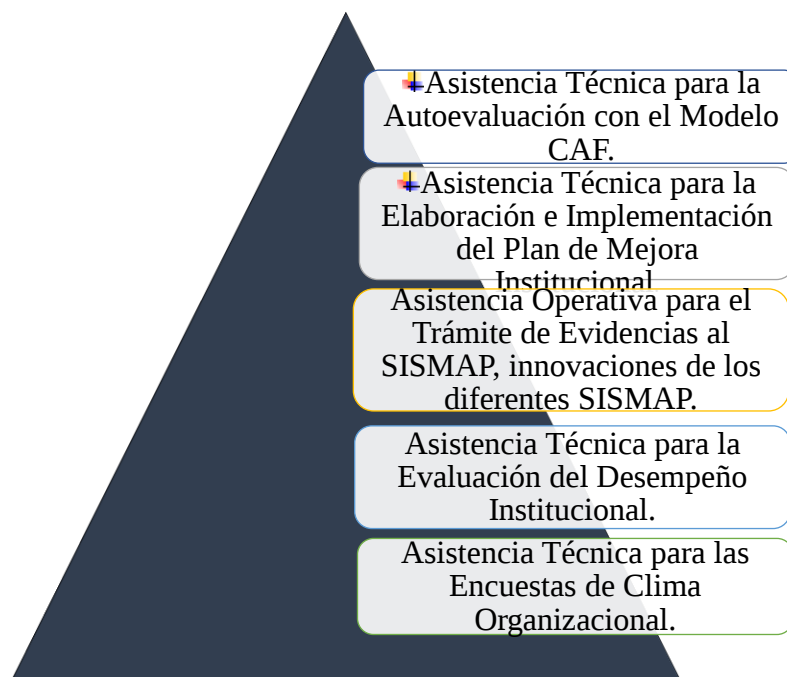
La Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI) es la unidad responsable de impulsar la calidad de la gestión de los entes y órganos de la Administración Pública y evaluar su desempeño bajo los lineamientos directos del Viceministerio de Evaluación del Desempeño Institucional. Inició sus 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) 2025:

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 2025, fueron conformados y/o actualizados ciento cincuenta y cuatro (154) Comité de Calidad, que fueron capacitados a través de treinta y dos (32) 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 trescientos sesenta y cinco (365) 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 2025, se reportaron la elaboración trescientos tres (303) planes de mejora para el año 2025 y reportados doscientos treinta y dos (232) planes de mejora para ejecutarse en el año 2026, 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)

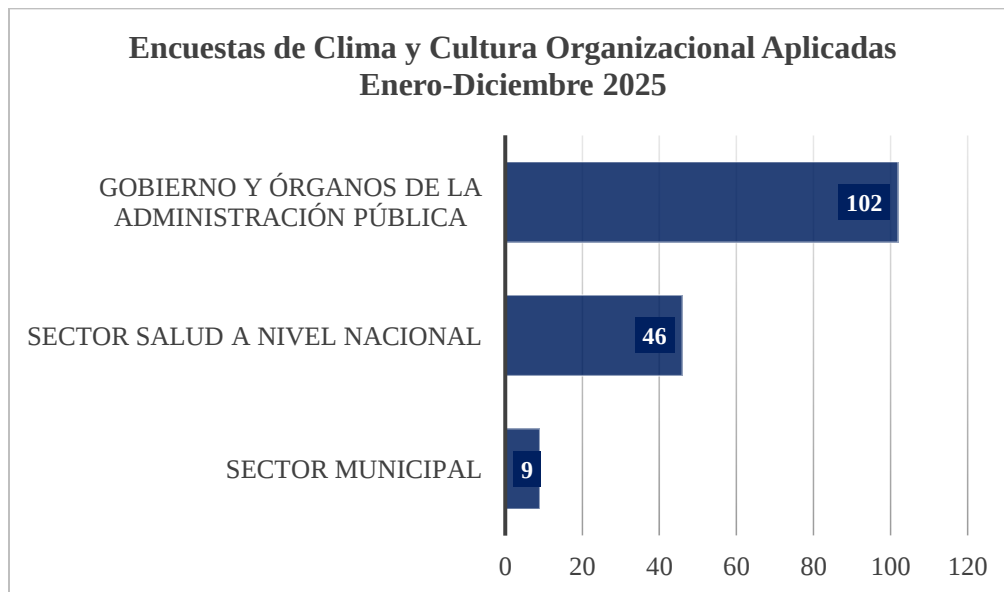
Logros Alcanzados:

- **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.

Encuestas de Clima y Cultura Organizacional Aplicadas (enero-diciembre 2025)



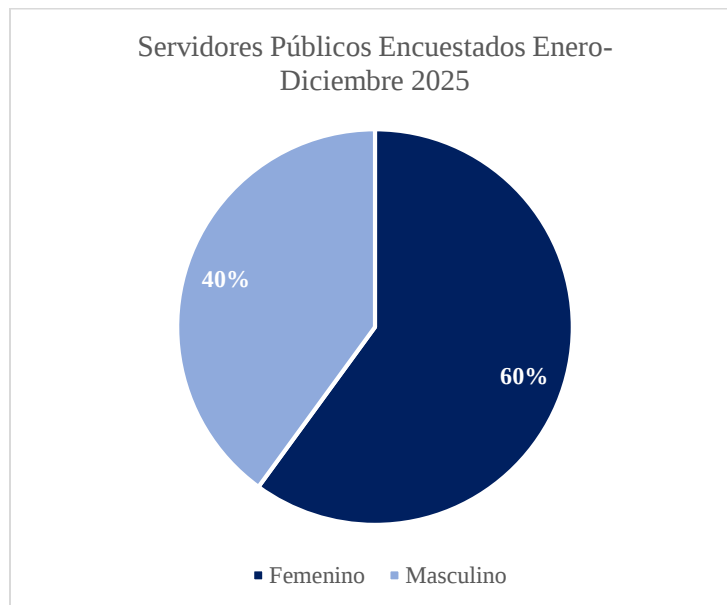
En el periodo comprendido entre enero y diciembre 2025, se realizaron ciento cincuenta y siete (157) encuestas de clima y cultura organizacional con el objetivo de evaluar las condiciones laborales y el entorno organizacional en diversos sectores a través del Sistema de Encuesta de Clima en la Administración Pública (SECAP).



Los resultados obtenidos reflejan el siguiente alcance:

- **Gobierno Central y Órganos de la administración Pública:** Ciento dos (102) encuestas aplicadas, representando el mayor número de evaluaciones realizadas.
- **Sector Salud a Nivel Nacional:** Cuarenta y seis (46) encuestas aplicadas a diferentes Direcciones de Áreas de Salud (DAS), Direcciones Provinciales (DPS), Servicios Regionales (SRS) y Centros Hospitalarios, evidenciando un enfoque significativo en este sector estratégico.
- **Sector Municipal:** Nueve (9) encuestas aplicadas, mostrando la integración de actores locales en el análisis organizacional.

Gráfico: Servidores Públicos Encuestados (enero-diciembre 2025)



En continuidad con el análisis de las encuestas aplicadas de clima y cultura organizacional realizadas entre enero y diciembre 2025 en diferentes sectores, se identificó la participación de los servidores públicos encuestados, desagregados por género. En total se recopiló información de veinte mil seiscientos noventa y siete (20,697) servidores públicos distribuidos de la siguiente forma:

- **Femenino:** Doce mil cuatrocientos veinticuatro (12,424) servidores públicos encuestados, lo que representa el 60% del total.
- **Masculino:** Ocho mil doscientos setenta y tres (8,273) servidores públicos encuestados, lo que corresponde al 40% del total.

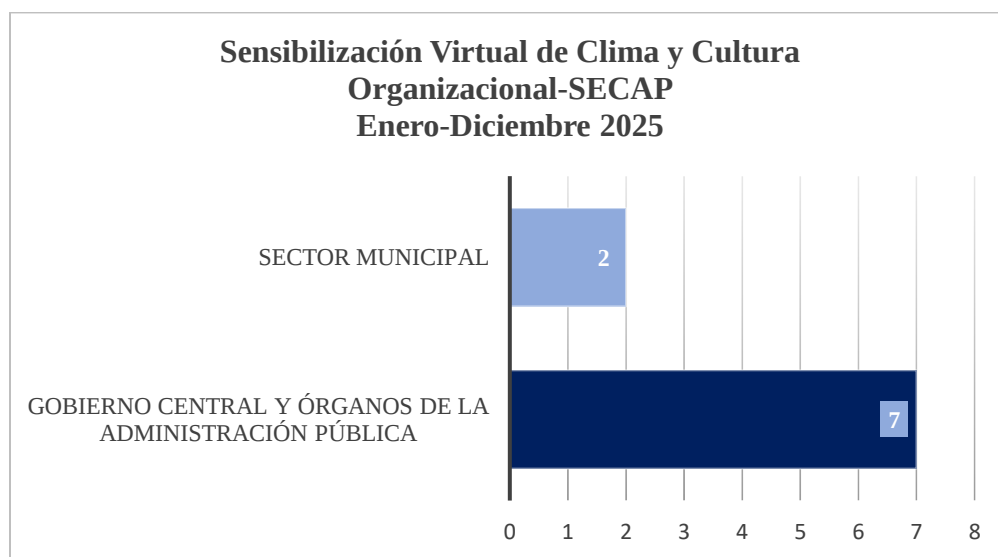
Estos resultados reflejan la diversidad de los servidores públicos participantes en las diferentes encuestas aplicadas, garantizando una representación equilibrada y significativa en términos de género. Esto refuerza la importancia de la inclusión en la evaluación de la cultura organizacional y proporciona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

Al considerar estas diferencias, las intervenciones futuras podrán ser más focalizadas, promoviendo un ambiente laboral más justo e inclusivo. De igual manera, sienta un precedente metodológico valioso para próximas evaluaciones, consolidando la perspectiva de género como eje transversal en el análisis institucional.



Sensibilización sobre Clima y Cultura Organizacional y el Sistema SECAP

Gráfico: Sensibilización Virtual sobre Clima y Cultura Organizacional y el Sistema SECAP (enero-diciembre 2025)



En el marco de las nueve (09) actividades de sensibilización virtual sobre Clima y Cultura Organizacional, realizadas durante el periodo enero-diciembre 2025, se alcanzó a diferentes sectores con los siguientes resultados:

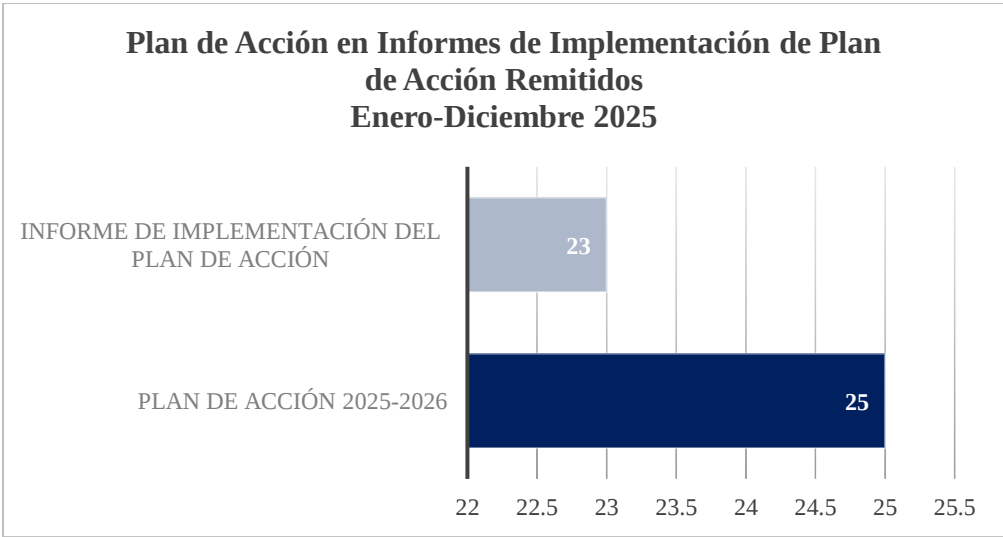
- **Gobierno central y Órganos de la Administración Pública:** Siete (07) sesiones realizadas, reflejando un enfoque importante hacia este sector.
- **Sector Municipal:** Dos (02) sesiones realizadas, contribuyendo al fortalecimiento del conocimiento organizacional a nivel local.



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 2025)



- **Plan de Acción 2025-2026:** Veinticinco (25) planes remitidos, lo que muestra una planificación estratégica fortalecida para el futuro inmediato.



- **Informe de Implementación del Plan de acción 2025-2026:**

Veintitrés (23) informes remitidos, evidenciando el avance en la ejecución de los objetivos trazados en el período correspondiente.

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.

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 se cuenta con ciento ochenta y dos (182) Entes y Órganos de la Administración Pública, en conjunto han logrado alcanzar niveles que reflejan la efectividad del sistema, al corte de diciembre de este año, muestra que el 73% alcanzó el nivel de Objetivo Logrado, el 10% se mantiene en el nivel de Avance Significativo y un 17%, aún permanecía en Poco o Ningún Avance y la mayoría de ellos, con puntuaciones mínimas.

Nivel de Avance General 31 de diciembre de 2025		
Valoración	Cantidad de Instituciones	Porcentaje
Objetivo Logrado (80-100)	133	73%
Avance Significativo (60-79)	18	10%
Ningún o Poco Avance (0-59)	31	17%

Ranking General por nivel de avance a diciembre de 2025.



El SISMAP Gestión Pública cuenta con una estructura de nueve (09) Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG) y veintitrés (25) subindicadores vinculados (SIV) relacionados con la Ley 41-08 de Función Pública, la Ley 05-13 sobre la igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades a todas las personas con discapacidad y otras normativas complementarias.

Para el año 2025, fueron articulados varios encuentros con las áreas rectoras del MAP, el INAP y recién incorporado el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), 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 incorporación de un nuevo subindicador 09.6 Implementación de Acciones de Inclusión, realizado un Webinar para dar a conocer las novedades a las instituciones monitoreadas en el Sistema, y un segundo Webinar para socializar de manera específica el nuevo Subindicador sobre accesibilidad junto al CONADIS.

SISMAP Salud Ciudadana

El SISMAP Salud Ciudadana, 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 los centros hospitalarios.

El SISMAP Salud está orientado a monitorear la gestión de los centros hospitalarios, a través Indicadores Básicos de Organización



y Gestión (IBOG) clasificados en tres (3) categorías relacionadas con los subsistemas de Gestión de calidad institucional y de los servicios de salud, Gestión de Recursos Humanos Fortalecimiento Institucional y Gestión Clínica.

En el presente 2025, se ha articulado la incorporación de ochenta y siete nuevos centros hospitalarios, para un total de ciento ochenta y siete centros a ser monitoreados (187); así como la incorporación de nuevos subindicadores; también fueron realizados nueve (09) encuentros regionales donde fueron capacitados representantes del 100% de los centros sobre los subindicadores y una nueva plataforma.



Plataforma SISMAP Salud Ciudadana

Firma de Convenio Interinstitucional entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Servicio Nacional de Salud para el Fortalecimiento del SISMAP Salud Ciudadana



Durante el año 2025, el Servicio Nacional de Salud (SNS) y el Ministerio de Administración Pública (MAP), firmaron un Acuerdo Interinstitucional con el objetivo de ampliar el monitoreo de los centros de salud. Adicionalmente, fue elaborada la circular que regula los incentivos por cumplimientos de indicadores, la misma entró en vigencia desde el mes de marzo 2025, este compromiso interinstitucional ha permitido cumplir con la cuarta fase de ampliación del sistema de Monitoreo de la Administración Pública, “SISMAP Salud-Módulo Centros Hospitalarios”, con la medición de los 187 Centros Hospitalarios, quedan cubiertos los centros de salud de las 10 Regionales en sus respectivas categorías, cubriendo el 100% de la Red.

Se evalúa 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 (en un ranking de 0 a 100), acorde con las normativas que definen la mejora de la Gestión Hospitalaria.

Las máximas autoridades de ambas instituciones han convenido que, para el año 2026, se estarían monitoreando los 80 Centros Diagnóstico a nivel regional y el 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.

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 las siguientes actividades con el fin de socializar los resultados obtenidos:

- Encuentros de Rectoras SISMAP Municipal: Realizados con el objetivo de analizar las estrategias de abordaje a las autoridades electas, en las cuales contamos con la participación de cuarenta y cinco (45) técnicos en el 1er. Trimestre, veintiocho (28) técnicos en el 2do. Trimestre y en el 3er. trimestre con treinta y ocho (38) técnicos representantes de las diferentes rectoras del sistema: MEPyD (VOTDR), DIGEPRES, DGCP, DIGEIG, FEDOMU, CCR, LMD, CGR, FEDOMU, FEDODIM y el INAP.



1er. Trimestre, 45 Técnicos 2do. Trimestre, 28 Técnicos
3er. Trimestre 38, Técnicos

Durante el encuentro, 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.

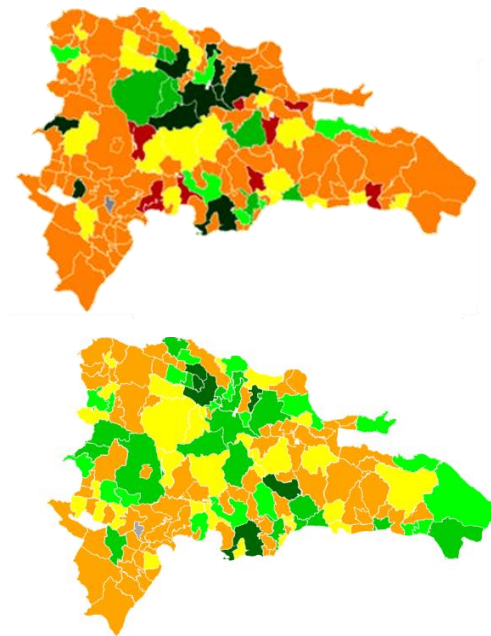


<https://www.sismap.gob.do/Municipal/Informes/details>

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.

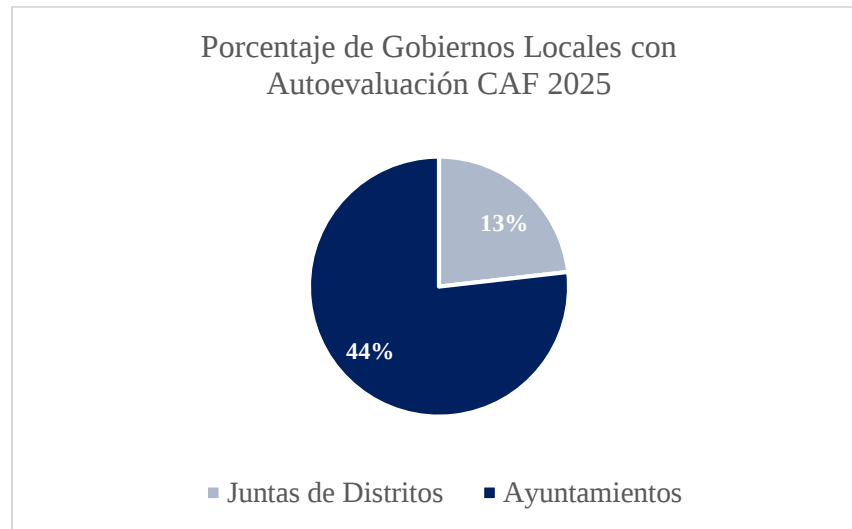


Año 2025, 393 gobiernos locales

- **Autoevaluaciones CAF remitidas:** Durante el período enero – diciembre 2025 se recibieron un total de sesenta y nueve (69) guías CAF remitidas por ayuntamientos y treinta y uno (31) autoevaluaciones CAF enviadas por juntas de distritos municipales, lo que representa un total de un 44% y 13% respectivamente.



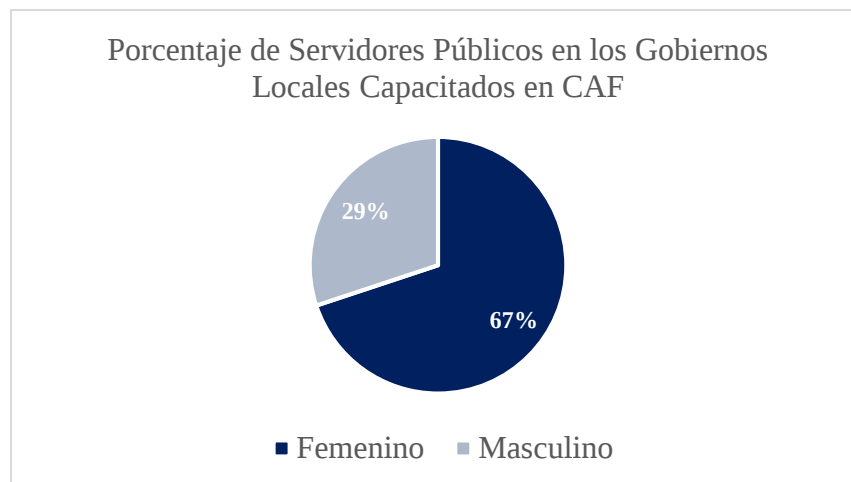
Gráfico: Porcentaje de Gobiernos Locales con Autoevaluación CAF (enero-diciembre 2025)



- **Talleres CAF impartidos:** Respecto a las capacitaciones CAF impartidas a los Gobiernos Locales entre enero y diciembre 2025, se identificó que ciento siete (107) servidores públicos fueron capacitados en el indicador 1.01 Plan de Mejora CAF correspondiente al SISMAP Municipal, de los cuales el sesenta y siete por ciento (67%) fueron del género femenino y un veintinueve por ciento (29%) fueron del género masculino.

Gráfico: Servidores Públicos Capacitados en CAF (enero-diciembre 2025)





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 MHE.

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.

Como innovación, contamos con una nueva versión de la plataforma SISMAP Educación Centros Educativos, lo que contribuye a la eficiencia y agilidad, permitiendo a los padres, madres, tutores y toda la ciudadanía conocer el desempeño del Centro Educativos donde estudian sus hijos.

Al momento de este informe, contamos con una cantidad importante de usuarios creados con diferentes perfiles, que asciende aproximadamente a mil doscientos cincuenta y seis (1,256).

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



Estrategias de Innovación y Mejora Continua

Al momento de este informe nos encontramos con en la fase de prueba de una nueva versión del SISMAP Educación, en la que se han definido una serie de parámetros vinculados a la gestión de los diferentes indicadores, la presentación de los resultados, mayor visibilidad y control en tiempo real, lo cual da garantizando los siguientes aspectos:

- Procesamientos e integración de datos de diversas fuentes (sistemas, aplicaciones, infraestructura, dispositivos) en una única visión centralizada (Ranking), a través de una transmisión rápida y confiable de grandes volúmenes de datos, conectando al MAP con otras fuentes de datos de los Sistemas del MINERD, con una visión precisa y al instante del estado operativo de cada uno de los Centros Educativos
- Incorporación del uso de la inteligencia artificial (IA) en los procesos que permita analizar patrones y anomalías en los datos
- Reducción del Tiempo, automatización de Respuestas y Mejora de la Productividad.





Nueva Versión de la Plataforma SISMAP Educación-Centros Educativos

SISMAP Seguridad Ciudadana

El SISMAP Seguridad Ciudadana es un sistema de monitoreo y evaluación diseñado para medir el desempeño de las estaciones policiales a nivel nacional. A su vez, está enfocado en el fortalecimiento institucional y la excelencia en la protección ciudadana, mediante el monitoreo de la gestión, cumplimiento de normas, eficiencia administrativa y rendición de cuentas de las estaciones policiales, con indicadores y subindicadores relacionados con la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos. Este sistema está orientado a ofrecer un servicio de calidad, con la capacidad de generar valor público y abordar las transformaciones esenciales que la sociedad dominicana requiere.



Para ello, y en su versión para 2025, está orientado a monitorear la gestión de las estaciones policiales, a través de cinco (05) Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG: Infraestructura y Equipamiento, Atención al Ciudadano, Cumplimiento de Protocolos, Gestión de Personal y Bienestar, y Derechos Humanos, y sus diecisiete (17) Sub-Indicadores Vinculados (SIV).

En cumplimiento de los acuerdos comprometidos las máximas autoridades MAP-MIP, se ha instalado una mesa de trabajo, conformada por un equipo amplio y multidisciplinario, el mismo incluye autoridades y técnico de las instituciones (MAP-MIP-PN-MINPRE), este equipo ha realizado más de quince (15) reuniones en las que ha sido posible definir una Guía metodológica, definición de los diferentes indicadores e instrumentos estandarizados para la remisión de evidencias.

Al momento de elaborar este informe, la plataforma se encuentra en etapa de producción, dando seguimiento a cincuenta y siete (57) estaciones policiales priorizadas en esta primera fase. Actualmente se monitorean 17 indicadores que abarcan estaciones pertenecientes tanto al modelo tradicional como al nuevo modelo policial.

Este avance contribuye al fortalecimiento de la seguridad ciudadana, promoviendo una nación más segura y cohesionada, donde la población pueda percibir los beneficios de un sistema de seguridad más eficiente y accesible.





Plataforma SISMAP Seguridad Ciudadana

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 tres (43) 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) 2025, y en cumplimiento con el Decreto No. 273-13 y la Ley Orgánica de la Administración Pública 247-13, el 10 de marzo del 2025, fue realizado el Webinar Plan de Implementación EDI 2025, el cual contó con más de doscientos doce (212) participantes de los equipos técnicos y directivos de los cuarenta y cinco (45) Entes y Órganos priorizados.

En este año 2025, se han sido realizado cuatro (04) Consejo de Ministros, donde se presentaron

los resultados de los Índices monitoreados en la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), vinculados a las 10 metas priorizadas por el gobierno, logrando la agilización de los planes estratégicos y operativo en un 99%, los mismos contaron con la participación de las máximas autoridades, como Ministros, Directores Generales y Ejecutivos de los 45 Entes y órganos priorizados en esta primera etapa de evaluación.

Como resultado de la implementación de la Evaluación del Desempeño institucional en los cuarenta y cinco (45), Entes y Órganos Priorizados, contamos con veintiocho (28) instituciones por encima de un 80%, en la puntuación del ranking EDI.

Informe de la misión MECIGEP-OEA destaca avance del país en materia de Evaluación de Desempeño Institucional

El mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP) es un mecanismo institucional cuyo propósito



es facilitar el diálogo entre pares, intercambio de experiencias y de estrategias de cooperación técnica que apoyen el logro de objetivos y prioridades nacionales fijadas por cada uno de los Estados Miembros de la OEA.

Este año 2025, la misión MECIGEP- OEA MAP realizó la 1era. Evaluación al Sistema de Desempeño Institucional (EDI), la misión estuvo presidida por el Sr. Silverio Zebral Filho, Secretario, Mecanismo Interamericano para la Gestión Pública Efectiva – MECIGEP Organización de los Estados Americanos – OEA y otros expertos internacionales: Luna Israel López, Jefa de Gestión Pública, Departamento de Evaluación, Transparencia y Productividad Fiscal Ministerio de Hacienda de Chile, presentando el Sistema de Evaluación del Desempeño de Chile; Wesley Matheus de Oliveira, Secretaría de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas y Asuntos Económicos, Ministerio de Planificación y Presupuesto (MPO) de Brasil; y Herbert Borges Paes de Barros, Director de Programa, Secretaria de Gestión e Innovación del Ministerio da Gestão e Serviços Públicos – MGIS, presentación Sistema de Evaluación del Desempeño de Brasil.

Como resultado de este importante proceso técnico sostenido, donde fue agotado todo un cronograma de entrevistas, jornadas coordinadas, intercambios y coordinación interinstitucional, se logró la participación de once (11) instituciones rectoras del Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional, entre estas: Ministerio de la Mujer, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo,



Ministerio de Medio Ambiente, Presidencia de la República, Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección General de Presupuesto, Dirección General de Contrataciones Públicas, Contraloría General de la República, Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación y el Instituto de Nacional de Administración Pública; participaron más de 100 servidores públicos, quienes mostraron buenas prácticas para consolidar una administración pública orientada a la evaluación, el aprendizaje y la mejora continua.

El Informe de Resultados de la misión MECIGEP- OEA MAP establece los avances de la República Dominicana en materia de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) y su compromiso con el fortalecimiento de la democracia. Adicionalmente, se destacó el conocimiento técnico y la gobernanza del Ministerio de Administración Pública (MAP) como ente articulador de proyectos estratégicos, al igual que las relaciones de confianza y colaboración que se han construido con las instituciones en el ámbito del EDI. En ese sentido, el siguiente paso es elaborar planes de trabajos, con el objetivo de implementar las mejoras sugerida por la “MECIGEP - MAP República Dominicana, 2025”.

Los elementos clave que se abordaron en este informe, incluyen: evaluación del sistema actual y su efectividad, análisis de las fortalezas existentes en la gestión pública e identificación de oportunidades para mejorar la eficiencia y la inclusión. La relevancia



del informe radica en su capacidad para influir en las políticas públicas y promover una gestión sostenible que responda a las necesidades del país.



Informe MECIGEP- OEA

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 Hacienda y Economía (MHE), y con el apoyo del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el 19 de mayo del 2025, realizamos el lanzamiento de la segunda versión 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 más de veinte (20) 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 ciento treinta y siete (137) 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	137	+20



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 2025, se han introducido innovaciones en los indicadores correspondientes a los seis (6) Hitos de las Políticas Transversales, para los cuales fueron realizados dos (02) Webinar: “Socialización de las Innovaciones de los Indicadores de la Políticas Transversales, Versión 2025” y “Reforzamiento para el Incremento en los Resultados de los Indicadores de las Políticas Transversales”, 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 2024, y todas las mejoras definidas para fortalecer la gestión de los Indicadores de las Políticas Transversales, el evento estuvo dirigido a los enlaces de los cuarenta y cinco (45)



Entes y Órganos priorizados para la Evaluación del Desempeño Institucional.



Webinar 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 06 de marzo del 2025, contó una participación más de trescientos (300) participantes, concluyendo así con una sección de Preguntas y respuestas.

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

✓ 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 (PNC) y Premio a la Calidad Educativa (PRECE), 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 y evaluadores experimentados externos; logrando evaluar cuatro (04) memorias del PNC y cinco (05) memorias del PRECE de los 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 ocho (08) 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 Educación (MINERD), Ministerio de Interior y Policía (MIP), entre otros.

Premio Nacional a la Calidad del Sector Público Dominicano
(XXI versión)

- ✓ Se realizó **1** seminario de benchmarking sobre buenas prácticas: Innovación, Calidad y Transformación Pública, en formato virtual, con la participación de **4** expositores y **364** espectadores registrados.

- ✓ Se realizaron **6** jornadas virtuales en las que se presentaron las bases y orígenes del Premio Nacional a la Calidad a **83** instituciones públicas y participaron **381** personas, con el objetivo de motivarlas y sensibilizarlas a postular en la premiación.

- ✓ **23** 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, fases de postulación, evaluación externa y deliberación, así como el uso de la plataforma digital a organismos postulantes, aspirantes y evaluadores externos y miembros del jurado fueron llevadas a cabo. En total, se capacitaron **1,104** personas.



- ✓ Se recibieron, evaluaron y fueron aceptados **19** compromisos y **17** memorias de postulación. Las memorias corresponden a: **3** ministerios, **9** organismos descentralizados funcionalmente, **4** organismos desconcentrados funcionalmente y **1** órgano colegiado con estructura operativa.
- ✓ Se conformaron **17** equipos de evaluadores externos, con un total de **81** personas participantes (evaluadores externos). Fueron coordinadas y realizadas **16** visitas de verificación in situ a las organizaciones postulantes, fruto de las cuales se elaboraron, revisaron y remitieron **17** informes de retorno.
- ✓ Se conformó el cuerpo del jurado con representantes de **13** organismos públicos y privados y **2** profesionales independientes. Con los miembros del jurado se realizó **1** jornada presencial para la deliberación y selección de reconocimientos a otorgar.
- ✓ **13** organismos postulantes pasaron a la fase de deliberación del jurado, de los cuales **12** recibieron reconocimientos (**1** medalla de oro, **5** medallas de plata y **6** medallas de bronce), durante el acto de entrega celebrado el 13 de noviembre de 2025.
- ✓ **181** personas (representantes de organismos postulantes, evaluadores externos y miembros del jurado) participaron en la evaluación realizada al proceso de premiación.
- ✓ Se realizó **1** encuentro con Evaluadores Externos del Premio Nacional a la Calidad del Sector Público Dominicano y del Premio a la Calidad Educativa, donde participaron **85** personas.



Premio a la Calidad Educativa (III versión)

- ✓ Se realizó **1** seminario de benchmarking virtual sobre buenas prácticas: Innovación y Liderazgo en la Educación, con la participación de **3** expositores y **1,199** espectadores registrados.
- ✓ Se realizaron **20** jornadas de capacitación (virtuales) a 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 **1,993** personas se capacitaron pertenecientes a las regiones Cibao Nordeste, Cibao Noroeste, Cibao Norte, Cibao Sur, El Valle, Enriquillo, Higüamo, Ozama, Valdesia y Yuma.
- ✓ Se recibieron, evaluaron y aceptaron conforme **144** compromisos de postulación.
- ✓ Fueron recibidas y aceptadas **101** memorias de postulación. Las memorias aceptadas corresponden a **2** direcciones regionales, **4** distritos educativos y **95** centros educativos, pertenecientes a las regionales educativas siguientes: Azua, Barahona, Cotuí, Higüey, La Vega, Mao, Monte Cristi, Monte Plata, Nagua, Puerto Plata, San Cristóbal, San Fco. de Macorís, San Juan, San Pedro de Macorís, Santiago y Santo Domingo.
- ✓ **88** personas realizaron la función de evaluadores externos. Los cuales realizaron **101** visitas de verificación in situ a las instancias



educativas postulantes, con sus respectivos **101** informes de retorno elaborados, revisados y remitidos.

- ✓ Fueron realizadas **13** visitas de supervisión como medidas de control y seguimiento al desarrollo de las visitas de verificación in situ de los evaluadores externos.
- ✓ Se realizaron **2** jornadas presenciales para deliberación y selección de instancias a reconocer con los **18** miembros del jurado.
- ✓ **38** instancias educativas postulantes pasaron a la fase de deliberación del jurado. Quienes decidieron otorgar **26** reconocimientos, distribuidos de la siguiente manera: **10** reconocimientos especiales, **6** medallas de bronce, **8** medallas de plata y **2** medallas de oro.

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 **61** instituciones y **182** personas.
- ✓ Se recibieron **6** solicitudes de certificación y recertificación al Nivel de Excelencia: Sello CAF +300. Se otorgaron **2** certificaciones y **1** recertificación.



Otros procesos relacionados a la naturaleza y funciones de la dirección

- ✓ Realización de 1 encuentro virtual con representantes de 22 instituciones públicas, para presentarles el *Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva (PIGEP) - OEA* y motivarlas a participar en el mismo. Fruto de ese encuentro 8 instituciones presentaron su postulación en las categorías de Innovación en el Gobierno Abierto, Innovación en Gobierno Inteligente e Innovación en la Inclusión Social.
- ✓ Participación como representante del país en el jurado del Premio Iberoamericano a la Calidad, en el cual se postularon 4 organismos nacionales y privados, los cuales resultaron finalistas para obtener reconocimiento internacional.
- ✓ Representación del Ministerio de Administración Pública como miembro del cuerpo del jurado del Premio a la Calidad del Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL).
- ✓ Inicio de diseño marco conceptual del Premio a la Calidad del Sector Salud.
- ✓ Avances en el diseño del Sistema de Evaluación y Reconocimientos a la Excelencia (SERE).
- ✓ Creación del Banco de Buenas Prácticas y su respectiva documentación de soporte.



Innovación y Tecnología

El Vice-Ministerio de Innovación y Tecnología tiene como objetivo general definir, coordinar y promover políticas, programas y proyectos para la transformación digital y el fomento de la innovación en la Administración Pública, para mejorar la calidad de vida de las personas, la eficiencia de los servicios públicos, la tecnificación de los servidores públicos y la competitividad del sector productivo. Los logros alcanzados se engloban en los temas de: Infraestructura Pública Digital, Marco Nacional de Interoperabilidad, Sistema Integrado de Gestión de Servicios Centrales de la Función Pública (SISC), Talento digital, Arquitectura Digital Empresarial, Estructuras de Transformación Digital y Ciberseguridad.

Infraestructura Pública Digital

Los principales logros alcanzados en este tema son:

- Firma y entrega MAP de Carta de Intención con la finalidad manifestar el interés en colaborar con el Centro de Infraestructuras Públicas Digitales (CDPI) del IIIT-Bangalore para el diseño e implementación de la Infraestructura Pública Digital (DPI) en la República Dominicana. El MAP colabora con el CDPI bajo un acuerdo pro bono para co-diseñar una arquitectura tecnológica escalable, inclusiva e interoperable que respalde la implementación eficiente y efectiva de la Infraestructura Pública Digital en la República Dominicana. Esta colaboración culminará



- en un marco técnico, político y de implementación para mejorar el impacto de las intervenciones digitales a escala nacional.
- 147 servidores públicos participantes de 43 instituciones fortalecidas en el Seminario Técnico de Infraestructura Pública Digital (DPI, por sus siglas en inglés).
 - Durante el período reportado, se inició el proyecto para el desarrollo del Registro Único de Servidores Públicos que unifica diferentes bases de datos para centralizar los expedientes de empleados públicos en una plataforma única y segura. Este sistema contempla un conjunto de APIs de consulta y que permiten la integración con otros sistemas gubernamentales, facilitando el intercambio seguro de información y avanzando hacia un ecosistema interoperable dentro de la administración pública.

Marco Nacional de Interoperabilidad

- Se elaboró y publicó la Resolución núm. 073-2025, que establece los lineamientos para el desarrollo e implementación del Marco Nacional de Interoperabilidad y Gobernanza de Datos de la Administración Pública.
- Con el apoyo de la empresa consultora Procesa, se avanzó en la definición de los lineamientos generales del Esquema de Interoperabilidad del MAP, incluyendo el análisis del estado actual y futuro (AS-IS / TO-BE) de los flujos de información internos y externos, así como la evaluación de las cuatro dimensiones de la interoperabilidad. Como parte de este trabajo, se inició el diseño de la estructura general del expediente y del



documento administrativo electrónico, contemplando sus componentes (índice, metadatos y firma digital) y el mapa documental que servirá como estándar de clasificación para toda la Administración Pública. Estos elementos son esenciales para establecer una capa de interoperabilidad semántica que garantice significados uniformes y neutralidad tecnológica entre sistemas.

- 207 participantes de 61 instituciones participan en el webinar informativo sobre la Res. núm. 073-2025 que establece el Marco Nacional de Interoperabilidad y Gobernanza de Datos.

Durante el 2025, se iniciaron desde el MAP las coordinaciones para guiar las mesas de trabajo a fin de fortalecer las capacidades de interoperabilidad y la coordinación interinstitucional para los siguientes casos de uso:

- INTRANT/OPSEVI. El Viceministerio de Innovación y Tecnología ha desempeñado un rol de apoyo y coordinación para la creación de un convenio para la Conformación de la Mesa Gestora del Dato de Seguridad Vial, donde se encuentran involucrados el Ministerio de Administración Pública (MAP), el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSP), el Ministerio de Interior y Policía, el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), la Procuraduría General de las República (CGR), el Servicio Nacional de Salud (SNS), el Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre (INTRANT), la Dirección General de Seguridad de Tránsito Terrestre (DIGESETT), el Sistema Nacional de Atención a



Emergencias y Seguridad 9-1-1, la Oficina Nacional de Estadística (ONE), entre otros.

- Como parte de este proceso, el equipo del MAP aportó al diseño del cronograma y la hoja de ruta interinstitucional, estableciendo hitos, responsabilidades y mecanismos de seguimiento que permitieron ordenar el trabajo colaborativo y asegurar la coherencia técnica del proceso. Asimismo, se realizó una revisión legal exhaustiva del convenio, garantizando el debido alineamiento con los marcos normativos vigentes, así como la claridad en los compromisos, alcances y obligaciones de cada institución participante.
- El objetivo de este convenio es crear un equipo técnico de trabajo interinstitucional conformado por todas las instituciones vinculadas a la generación y procesamiento de datos estadísticos sobre la seguridad vial que garantice un abordaje integral y multisectorial en los niveles de análisis sobre la situación de esta temática en la República Dominicana, para facilitar una toma de decisión eficaz y oportuna como respuesta a la necesidad o debilidades identificadas a nivel nacional y para cada institución en particular.
- **Reforma Integral del Sistema y Servicios Sociales.** El Viceministerio de Innovación y Tecnología ha desempeñado un rol clave en el proceso de Reforma del Sistema de Pagos y Servicios Sociales, liderando el diseño de la arquitectura digital y los lineamientos de interoperabilidad que permitan la integración efectiva entre las instituciones del sector social. Esta



labor se ha fortalecido mediante la implementación de bienes públicos digitales, que sirven como base técnica para la construcción de infraestructuras públicas digitales sostenibles, escalables y compartidas. Con ello, se impulsa un modelo unificado de gobernanza de datos, se promueven estándares comunes y se habilitan flujos de información más eficientes, transparentes y seguros, contribuyendo a la simplificación de trámites y a una mejor experiencia para la ciudadanía.

- **Salud Digital y Telemedicina.** El Viceministerio de Innovación y Tecnología ha participado activamente en las convocatorias realizadas por el Ministerio de Salud Pública para la elaboración de la hoja de ruta para Salud Digital en República Dominicana, de igual forma, para la hoja de ruta para Telemedicina. Ambas iniciativas requieren de una infraestructura tecnológica robusta y la capacidad de interoperabilidad para lograrse de manera satisfactoria.

Sistema Integrado de Gestión de Servicios Centrales (SISC)

- El Gobierno dominicano oficializó, mediante el Decreto núm. 357-25, la implementación, uso y regulación del Sistema Integrado de Servicios Centrales de la Función Pública (SISC) para la gestión de recursos humanos en las instituciones gubernamentales.
- Implementamos el Sistema Integrado de Servicios Centrales de la Función Pública (SISC) en seis instituciones: el Ministerio de Interior y Policía (MIP), el Sistema Único de Beneficiarios



(SIUBEN), el Ministerio de la Juventud, la Contraloría General de la República, el Ministerio de Hacienda y los Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia (PROPEEP). Este avance constituye un hito estratégico en el proceso de modernización de la administración pública.

- Este sistema especializado en la gestión integral de los servidores públicos permite centralizar y estandarizar procesos clave como el reclutamiento y selección, el registro y control, los movimientos del personal, el control de plazas, la evaluación del desempeño, el historial de salud y la nómina, entre otros. Todo ello asegura mayor eficiencia, transparencia y uniformidad institucional. Asimismo, su articulación con los sistemas administrativos y financieros del Estado fortalece la planificación y el uso adecuado de los recursos públicos, contribuyendo a la transformación digital y a una gestión más ágil, transparente y alineada con las mejores prácticas de gobernanza.
- Se trabajó en la modificación del Modelo de Administración del SISC, avanzando de un esquema descentralizado a un modelo centralizado que fortalece la coordinación, estandarización y eficiencia del sistema. Este cambio permite consolidar en una única instancia la gestión operativa, la supervisión de procesos y la administración de datos, reduciendo duplicidades, mejorando la calidad de la información y facilitando la implementación de



controles y medidas de seguridad más robustas. Con esta transición, el SISC se orienta hacia una operación más coherente, ágil y alineada con las mejores prácticas de gobernanza digital del sector público.

- Se llevó a cabo la transferencia del código fuente del SISC a dos organismos descentralizados, lo que contribuye a la normalización y estructuración de los datos de los servidores públicos, así como también al fortalecimiento del esquema de interoperabilidad gubernamental. Esta acción permite estandarizar procesos, mejorar la calidad y consistencia de los datos, facilitar la integración con otros sistemas institucionales y promover una gestión más transparente y eficiente. Asimismo, sienta las bases para una mayor colaboración interinstitucional, la reutilización tecnológica y la consolidación de un marco común que impulse la modernización de la gestión administrativa y financiera del Estado.

Fortalecimiento del Servicio Civil

- **Gobierno Digital**

El informe de la Escala TIC elaborado por Hamlet presentó un diagnóstico completo del nivel de madurez digital institucional, analizando elementos como infraestructura, arquitectura tecnológica, gobernanza, talento, interoperabilidad y capacidades de gestión de datos. Este análisis permitió reconocer avances sostenidos en la consolidación de marcos normativos, plataformas transversales y



procesos que habilitan servicios digitales de mayor calidad. Al mismo tiempo, el informe identificó áreas críticas que requieren fortalecimiento, especialmente en capacidades humanas, integración de sistemas y mecanismos de sostenibilidad operativa.

A partir de sus hallazgos, la Escala TIC generó un conjunto de recomendaciones prioritarias que han servido como guía para la planificación institucional y la formulación de nuevos proyectos.

En el informe se resaltó la importancia de institucionalizar prácticas de gestión de datos, estandarización de servicios, fortalecimiento de la ciberseguridad y desarrollo continuo de competencias técnicas. Estas conclusiones se convirtieron en un insumo clave para orientar decisiones estratégicas y alinear la hoja de ruta hacia un modelo de gestión digital más robusto, interoperable y centrado en el ciudadano.

- **Talento digital**

La creación de los Términos de Referencia del Programa de Innovadores Digitales permitió estructurar de manera precisa los perfiles, responsabilidades y competencias necesarias para integrar talento joven en las iniciativas de modernización del Estado. Estos TDRs se diseñaron como un marco claro y transparente que definió el alcance de las funciones, los entregables esperados y el aprendizaje práctico que cada participante desarrollará dentro de los proyectos institucionales. Gracias a este proceso, se logró articular una oferta de valor que combinó desarrollo profesional, inserción laboral



temprana y contribución directa a la agenda de transformación digital.

Con los TDRs aprobados, se ejecutó un proceso de reclutamiento y contratación altamente competitivo, orientado a identificar candidatos con habilidades digitales emergentes, pensamiento crítico y capacidad para trabajar en entornos ágiles. Las evaluaciones incluyeron pruebas técnicas, y entrevistas estructuradas que aseguraron la selección de perfiles alineados a los requisitos del programa. Como resultado, los Innovadores Digitales se integraron rápidamente a equipos estratégicos, aportando soluciones, creatividad y una perspectiva renovada que fortaleció el desarrollo de productos, servicios y políticas públicas basadas en datos y tecnología.

Arquitectura Digital Empresarial

- Con la colaboración de las consultoras Heinsohn y M&Q, contando con el apoyo y coordinación del viceministerio, se llevaron a cabo durante todo el año distintos talleres, actividades y reuniones para el levantamiento de los ciclos de vida de los servicios y procesos correspondientes al MAP, como son el ciclo de vida de servidores públicos y postulantes, ciclo de vida de nómina y novedades, ciclo de vida de cargos, entre otros, con la finalidad de poder crear una hoja de ruta de Arquitectura Empresarial que permita alinear las operaciones del ministerio con su misión. Para los fines, se levantaron todos los procesos, personas y tecnologías que influyen en cada uno de estos ciclos.



Por otro lado, para poder digitalizar y organizar esta arquitectura, se adquirieron licencias para el sistema iServer de Orbus Software, y para asegurar su correcto uso de la solución en el desarrollo de esta, se impartieron capacitaciones tanto al personal con rol de arquitecto empresarial como a los administradores del sistema. Finalmente, para asegurar un entendimiento general, se llevaron a cabo talleres de concientización sobre AE y sobre el marco TOGAF al personal clave involucrado con los procesos y tecnologías del MAP.

Estudios e investigaciones

- Dashboards diseñados de 5 temas y conjunto de datos para toma de decisiones basadas en evidencias.
- Encuentro con 170 directores y encargados de tecnología y ciberseguridad de 102 instituciones para el cual se realizó análisis de **“Gobierno digital: percepción y necesidades”** a través de encuesta difundida.
- Se realizó análisis a través de levantamiento de **situación actual de interoperabilidad** en las instituciones con más de 90 instituciones que respondieron encuesta elaborada y difundida.
- **Evaluación de Preparación Digital (DRA) con enfoque en Salvaguardas**, herramienta global del PNUD que permitió diagnosticar la madurez digital del país. El proceso contempló la entrega de un informe técnico, un panel interactivo de datos y un resumen con recomendaciones para avanzar de manera segura, interoperable e inclusiva.



- Acuerdo elaborado y en proceso de firma con **J-PAL** Latín América and the Caribbean, centro de investigación global cofundado en el MIT por los premios Nobel de Economía Esther Duflo y Abhijit Banerjee, y por Sendhil Mullainathan. Dicho acuerdo fortalecerá el diseño y la implementación de políticas públicas basadas en evidencia, contribuyendo a que las decisiones del Estado se fundamenten en datos y análisis rigurosos para generar un mayor impacto positivo en la población.

Pasantías TIC y Empleo Seguro

- Firmado acuerdo MAP - ITLA para programa Empleo Seguro: Encuentro realizado con 37 autoridades del área de tecnología y RRHH de 14 instituciones. Un espacio diseñado para conectar, compartir ideas y conocer de cerca las oportunidades que ofrece el Programa de Pasantías y Primer Empleo, en conjunto con el Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA). Este encuentro tuvo como objetivo identificar las necesidades de talento en sus instituciones y explorar cómo el programa puede ser un puente efectivo entre el sector público y los jóvenes profesionales en formación.

Estructuras de Transformación Digital y Ciberseguridad

- Como parte de las operaciones conjuntas del Viceministerio de Innovación y Tecnología en coordinación con la Dirección de Desarrollo Organizacional y Remuneraciones, fue ofrecida la



opinión técnica del viceministerio para la asignación de 23 estructuras organizativas para las Unidades de Transformación Digital y Ciberseguridad, atendiendo a lo establecido en la Resolución 342.2024.

- Para fortalecer las nuevas estructuras organizativas de Transformación Digital y Ciberseguridad, por medio de una consultoría individual se llevó a cabo un levantamiento de la situación actual de estas áreas en los entes y órganos de la Administración Pública y fue comparado con el sector privado e internacional, lo que dio como resultado la creación de una propuesta tanto de los cargos a incluirse al manual de cargos para estas unidades, al igual que tres (3) propuestas de escalas salariales por cada uno de los modelos definidos en la Resolución núm. 342-2024.

Servicios Ofrecidos en la Oficina Regional Norte

La Oficina Regional Norte, es una unidad de apoyo del Ministerio de Administración Pública; ubicada en la Av. Estrella Sadhalá, esquina 27 de febrero, Edificio de Oficinas Gubernamentales Presidente Antonio Guzmán Fernández, Piso No. 8, Santiago, R.D., teléfono (809) 241-1080.

La Oficina Regional Norte, depende jerárquicamente del Ministro de Administración Pública. Tiene una dependencia de coordinación con el Viceministerio de Fortalecimiento Institucional.



Su objetivo es servir de apoyo en la Regional Norte, para el desarrollo de las funciones de todas las unidades sustantivas del Ministerio; el fortalecimiento institucional, a través del acompañamiento a instituciones, para el desarrollo de los subsistemas que sustentan la profesionalidad de la función pública, en la medición de indicadores y mejora de la gestión, con la aplicación de modelos de calidad, así como dar respuestas a todo lo relativo a solicitud de cálculos laborales, consultas y solución de conflictos laborales.

Dentro de las funciones que se desempeñan desde esta dependencia están:

- Velar por el fiel cumplimiento de las instrucciones emanadas de las leyes que rigen la Administración Pública a nivel Regional.
- Dar seguimiento a los procesos operativos iniciados por el Ministerio, en las distintas instituciones del Estado representadas en la Región.
- Facilitar a las unidades sustantivas de la institución, el asesoramiento a las entidades públicas de la Región, en el diseño o rediseño de estructuras organizativas, el análisis y descripción de puestos necesarios, así como el asesoramiento en la reorganización de los procesos que generan los servicios públicos, la planificación de los recursos humanos, la aplicación de la política salarial y contribuir al fortalecimiento de las oficinas de recursos humanos de



las instituciones del Estado en la región (organismos, entes hospitalares, ayuntamientos, entre otros).

- Asesorar y apoyar al área de Recursos Humanos de las instituciones públicas de la región, en la utilización de procedimientos y técnicas modernas, para un adecuado reclutamiento y selección de personal, y realización de concursos públicos.

- Coordinar acciones con las unidades responsables para la implantación de Modelos de Gestión de Calidad en el Sector Público de la Región, que contribuyan a la mejora continua y a la eficientización de los servicios que se ofrecen al ciudadano, así como actividades en la Región, relacionadas con el Premio Nacional a la Calidad y el Reconocimiento a las Prácticas Promisorias.

- Dar a conocer a las instituciones públicas de la región, los principios y normas que regulan las relaciones laborales de los servidores públicos con la Administración Pública, a fin de garantizar la armonía y paz laboral, acorde con lo establecido en la Ley núm. 41-08 de Función Pública, sus reglamentos de aplicación y otras disposiciones legales y reglamentarias.

- Realizar actividades en la región relacionadas con proceso de implantación del Régimen de Carrera Administrativa y Carreras Especiales, en las instituciones de la Administración del Estado.



. Realizar cualquier otra función afín o complementaria que le sea asignada por su superior inmediato.

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.

A continuación, se presentan una tabla resumen con el nivel de ejecución del POA. Destacar que, los servicios de la Oficina Regional Norte abarcan las 4 regiones de planificación de la Región Norte: Cibao Norte (Santiago, Puerto Plata, Espaillat, La Vega, Monseñor Nouel), Cibao Sur (La Vega, Monseñor Nouel, Sánchez Ramírez), Cibao Nordeste (Duarte, Salcedo/Hermanas Mirabal, María Trinidad Sánchez, Samaná) y Cibao Noroeste (Valverde, Santiago Rodríguez, Montecristi, Dajabón).

Las actividades de la Regional Norte están relacionadas con: Solicitudes de cálculos y reclamaciones laborales, Seguimiento a instituciones, Asistencia técnica a servidores públicos sobre tema de Relaciones Laborales, Charlas Ley de Función Pública y Régimen Ético y Disciplinario, Gobiernos Locales acompañados en temas relaciones con ASP, Charlas CAF, Talleres RECLASOFT, Encuestas de Clima y Sistema de Monitoreo de la Administración Pública, fortalecido con el apoyo de la Oficina Regional Norte



Nivel de Ejecución de las actividades del POA 2025
Actividades Realizadas en la Oficina Regional Norte
(enero-diciembre 2025)

Actividad /Producto	Meta anual	Ejecutado a diciembre	%
			acumulado
Solicitudes de cálculos y reclamaciones laborales	490	437	89%
Seguimiento a instituciones	12	12	100%
Asistencia técnica a servidores públicos sobre tema de Relaciones Laborales	1030	942	91%
Charlas Ley de Función Pública y Régimen Ético y Disciplinario	43	43	100%
Gobiernos Locales acompañados en temas relaciones con ASP	49	53	108%
Charlas CAF	48	47	98%
Talleres RECLASOFT	9	9	100%
Encuestas de clima	6	6	100%
Sistema de Monitoreo de la Administración Pública, fortalecido con el apoyo de la Oficina Regional Norte	20	20	100%

Fuente: Oficina Regional Norte





El gráfico muestra el nivel de ejecución en porciento, de cada uno de los productos que gestiona la Oficina Regional Norte.

- Solicitudes de Cálculos y Reclamaciones Laborales

Mide la cantidad de solicitudes de cálculos de prestaciones laborales que se han solicitado y registrado en la ORN. Este producto tiene una



proyección de 490 cálculos, como meta anual. Luego de finalizado el mes de diciembre del año 2025, se ha ejecutado un 89 % del total proyectado.

- Seguimiento a las Instituciones

Con la finalidad de dar asesoría a los entes y órganos de la administración pública, pertenecientes a la Región Norte, desde esta oficina se brinda acompañamiento a los mismos, en temas relacionados al fortalecimiento institucional. Al finalizar el mes de diciembre, se había completado la ejecución de este indicador para un 100 % de la proyección realizada.

- Asistencia técnica a servidores públicos sobre tema de Relaciones Laborales

Este producto del indicador de Relaciones Laborales mide las solicitudes de asistencia técnica que realizan los usuarios en la Oficina Regional Norte, en lo que respecta al reglamento 523-09. Al mes de noviembre, el nivel alcanzado por este indicador, en la Oficina Regional Norte se sitúa en un 91 %, del total proyectado para este año, que es de 1,030.

- Charlas de la Ley de Función Pública y Régimen Ético y Disciplinario



La Oficina Regional Norte como extensión del Ministerio de Administración Pública y dando cumplimiento al rol de órgano rector del empleo público, imparte en los entes y órganos de la Región la charla de la Ley 41-08 de Función y Régimen Ético y Disciplinario. En nuestro Plan Operativo Anual fue proyectado la realización de 43 charlas a instituciones de la región norte, a la fecha dicho producto refleja un nivel de cumplimiento de un 100 %.

- Charlas del Marco Común de Evaluación (CAF)

En cumplimiento a los lineamientos del Ministerio de Administración Pública, la Oficina Regional, imparte charlas del Marco Común de Evaluación CAF a diversos entes y órganos de la región norte. Debemos resaltar que en este renglón la meta proyectada para este año 2025 es de 48 talleres, de los cuales se han impartido 47, lo que demuestra que alcanzamos el 98 %.

- Encuesta de clima.

Un ambiente laboral que proporcione bienestar psicológico-físico-material a su Colaboradores, en gran medida, favorece su relación con los Ciudadanos Clientes (externos), así como con los clientes internos. Por otra parte, además, posibilita la estabilidad y compromiso de estos, con el logro de la misión y visión de la organización; por lo antes señalado, desde esta Oficina Regional Norte se realiza un acompañamiento a las instituciones que así lo



requieran y siendo este un servicio ofrecido es incluido en el Plan Operativo Anual.

En lo que respecta a este producto, se proyectaron para este año, seis (6) encuestas de clima, de las cuales se han realizado 6, para un 100 % ejecutado.

- Sistema de Monitoreo de la Administración Pública aplicado a los Municipios

Desde la Oficina Regional Norte, se realiza acompañamiento a los gobiernos locales de la región Cibao Norte, los cuales son monitoreados a través de la aplicación tecnológica que recoge información sobre la gestión de los ayuntamientos para identificar sus avances, áreas de mejora y resultados (SISMAP Municipal). La meta proyectada en el Plan Operativo Anual fue cumplida en un 100% logrando así el cumplimiento total de este producto.

Durante el periodo señalado, fueron solicitados y registrados, a través de esta oficina, dieciocho mil doscientos veinte y seis (18,226) cálculos de prestaciones laborales. Así mismo, la ORN recibió un total de 9,298 ciudadanos, a los cuales se les ofreció asistencia técnica en lo concerniente a temas de Relaciones Laborales. De igual forma, se impartieron un total de 235 charlas de la Ley de Función Pública y Régimen Ético y Disciplinario; así como 273, sobre el Marco Común de Evaluación (CAF).



En adición a lo plasmado anteriormente, esta Oficina Regional, durante el mismo periodo, acompañó a los gobiernos locales de: el Caimito, las Placetas, Cabarete, Canca la Piedra, La Ortega, Villa González, Río Grande, El Estrecho, en el proceso de gestión y refrendo de sus estructuras organizativas. De igual forma, las juntas distritales de Río Grande y El Estrecho, así como también, el Ayuntamiento de Villa González, cuentan con Manual de Organización y Funciones, aprobado.

En cuanto a la actividad relacionada con la celebración de concursos públicos municipales, se acompañó a los ayuntamientos de Jarabacoa, Bonao, la Vega, Cotuí, Villa González, Altamira y Santiago de los Caballeros. En ese mismo orden, a la Corporación de Acueductos y Alcantarillados de la Vega (CORAAVEGA).

En lo referente al Premio Nacional a la Calidad, fueron evaluadas durante a diciembre 2025, diez (10) memorias de postulación, correspondientes a diferentes entes y órganos de la Administración Pública, como son: Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Hacienda (en dos versiones diferentes), Dirección General de Impuestos Internos (DGII), Corporación de acueductos y Alcantarillados de Santiago (CORAAASAN), Dirección General de Compras y Contrataciones, y Dirección General de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG), Ministerios de Energía y Minas (MEM), Dirección General de Aduanas y la Dirección General de Presupuesto.



Dentro del marco del Premio a la Calidad Educativa (PRECE), se evaluaron ocho (8) memorias correspondientes a: Escuela Ramona Muñoz de Pascal, Centro Educativo Enriquillo, Escuela Leoncio Polanco, Politécnico Juan Miguel Vicente, Liceo Profesor Ramiro Coronado Ventura, Centro Educativo Manuel Tobías Durán, Escuela Pedro Alejandro Pina, Politécnico Profesor Andrés Francisco López Cruz.

Como resultado de estas evaluaciones la Oficina Regional Norte y su personal técnico, recibió en el año 2022, reconocimientos a los mejores coordinadores externos; repitiendo la misma mención para el año 2023. Aunado a lo anterior, cabe resaltar que, para el año 2023 y 2024, uno de los analistas fue reconocido por elaborar el Mejor Informe de Retorno, premio recibido de manos del Presidente de la República.

Desde finales de 2022, el Ministerio de Administración Pública junto a la Federación Dominicana de Distritos Municipales (FEDODIM), la Liga Municipal Dominicana (LMD) y el conjunto de entidades rectoras del SISMAP Municipal, puso en marcha la Estrategia “100% Gobiernos Locales en el SISMAP Municipal” con el objeto de integrar a todos los Gobiernos Locales del país en el esquema de monitoreo y acompañamiento que se articula desde dicha plataforma. Esta estrategia incluye a 117 Juntas de Distrito Municipal, de las cuales fueron asignadas 12 a la Oficina Regional Norte, con el objetivo de impulsar el proceso de acompañamiento y orientación.



Como resultado de estas acciones, destacamos el logro de las Juntas Distritales de Villa Magante y la Ortega, las cuales quedaron en la segunda y tercera posición, respectivamente, en el Top 6 del Ranking 100% Gobiernos Locales, correspondiente al tercer trimestre del año 2023, según informe SISMAP Municipal septiembre 2023.

Actualmente los técnicos de la Oficina Regional asisten a 31 gobiernos locales. De acuerdo con el Informe del SISMAP Municipal correspondiente al corte de septiembre 2025, los Ayuntamientos de Santiago, Villa González, Jamao al Norte y Moca, los cuales son asistidos por los analistas de la regional, se posicionaron dentro de los primeros 10 lugares del Ranking municipal.

En ese mismo orden, atendiendo al acompañamiento brindado a los hospitales de la Región Norte, en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) Sector Salud, al corte del 27 de octubre del 2023, fue reconocido el Hospital Regional Universitario José María Cabral y Báez

en tercer lugar, de la categoría de Alto Desempeño y segundo lugar en la categoría de Satisfacción Ciudadana.

En cumplimiento con una de las atribuciones clave del Ministerio de Administración Pública (MAP), relativa al desarrollo de acciones y procedimientos para promover la libertad de asociación de los servidores públicos, esta Oficina Regional Norte brindó acompañamiento técnico a 62 gobiernos locales en temas asociativos.



Este apoyo se tradujo en la celebración de asambleas constitutivas u ordinarias para la elección de las Juntas Directivas, así como en la realización de elecciones para la conformación de Comités Gestores en las entidades donde fue necesario.

IV. RESULTADOS DE LAS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO

Memoria Institucional 2025

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 97.06%, el cual tuvo una asignación presupuestaria de RD\$ 923,566,408.00) y una ejecución de RD\$ 896,391,783.76 al 31 de diciembre de 2025.

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



Primer Trimestre 2025			
Subindicadores/Criterios	Ponderación	Alcance	Brecha
Nivel de cumplimiento	60%	57%	3%
Autoevaluación	30%	29%	1%
Modificaciones Presupuestarias aprobadas	10%	8%	2%
Segunda Trimestre 2025			
Subindicadores/Criterios	Ponderación	Alcance	Brecha
Nivel de cumplimiento	60%	58%	2%
Autoevaluación	30%	29%	1%
Modificaciones Presupuestarias	10%	8%	2%
Tercer Trimestre 2025			
Subindicadores/Criterios	Ponderación	Alcance	Brecha
Nivel de cumplimiento	60%	54%	6%
Autoevaluación	30%	29%	1%
Modificaciones Presupuestarias	10%	8%	2%

Fuente: Dirección General de Presupuesto



4.2 Desempeño de los Recursos Humanos

Comportamiento de los Subsistemas de Recursos Humanos

En la Dirección de Recursos Humanos abordamos de manera general todos los subsistemas: Reclutamiento y Selección, Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo, Desarrollo Organizacional, Compensación y Beneficios, Relaciones Laborales, Registro y Control, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Medioambiental, Desarrollo de actividades para la Mejora del Clima y Cumplimiento de la Dirección de Recursos Humanos con el Sistema de Gestión Interno.

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 61 vacantes planificadas.



Gestión del Empleo

La gestión del empleo en el MAP quedó por debajo de las metas esperadas en el Ranking del SISMAP, debido a que el Ministerio se encuentra inmerso en un proceso de reestructuración organizativa. Sin embargo se vincularon 20 colaboradores de estatuto simplificado y temporales para las vacantes contempladas en la planificación de Recurso Humanos: Dos (2) Analistas I, una (1) Analista II, una (1) Asesora, cinco (5) Choferes, tres (3) Conserjes, un (1) Director Administrativo y Financiero, una (1) Encargada de Departamento de Compras y Contrataciones, una (1) Directora de Gobierno Digital, un (1) Fotógrafo, un (1) Oficial de acceso a la Información, una (1) Secretaria, un (1) Técnico de servicios al usuario, una (1) Supervisora de conserjes, un (1) soporte de comunicaciones y Redes, todos los seleccionados cumplieron con los requisitos establecidos en 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.

En ese mismo orden, este indicador a la fecha muestra un nivel de un 80% de objetivo logrado en el Ranking del SISMAP. El Ministerio ha coordinado y ejecutado 16 eventos formativos, como parte del desarrollo del personal en lo que corresponde al año 2025, logrando impactar 356 colaboradores 228 femeninas y 91 masculinos.

Capacitaciones Impartidas en el MAP en el 2025				
No.	Capacitación programada	Mujeres	Hombres	Total
1	Curso Básico en TIC	18	6	24
2	Asistencia con Cálculo Curso Planeación Estratégica del Riesgo	21	10	31
3	Curso Inteligencia Emocional	19	3	22
4	Curso Atención al Ciudadano y Calidad en el Servicio	16	2	18



Capacitaciones Impartidas en el MAP en el 2025				
5	Curso Trabajo en Equipo	30	8	38
6	Curso Redacción y Presentación de Informes Técnicos	13	5	18
7	Curso de Primeros Auxilios Básicos	19	9	28
8	Curso Implementación SIC-28	2	0	2
9	Diplomado Seguridad y Salud en el Trabajo	16	6	22
10	Diplomado Cultura de Bienestar y Felicidad Organizacional	8	0	8

Capacitaciones Impartidas en el MAP en el 2025				
11	Curso Metodología Ágiles con Scrum	8	7	15
12	Diplomado Compensación y Beneficios	14	1	15
13	Diplomado Gestión de Proyectos	20	10	30
14	Congreso Internacional de Computación e Informática	2	0	2
15	Diplomado Importancia del Reglamento 416-23	4	1	5



Capacitaciones Impartidas en el MAP en el 2025				
16	Congreso Internacional en Inteligencia Artificial y Autoconsumo	1	2	3
17	Curso Contabilidad en el Sector Público	16	8	24
18	Impuesto de Circulación	34	12	46
19	Primer Foro de Género	3	1	4
Total General		228	91	356

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del MAP

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 las 22 dimensiones de 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), del 20 de octubre al 17 de noviembre del año 2025.

Para la aplicación del estudio de clima organizacional fue abierta donde tuvieron la oportunidad de participar todos 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, sustantivos y de apoyo. Los resultados se presentan mediante gráficos de barras que ilustran los porcentajes alcanzados por dimensión, tomando como referencia un umbral de 80 % para identificar niveles positivos.

Además, se incluye un gráfico circular que resume la satisfacción general de los colaboradores, diferenciando entre respuestas favorables y no favorables.

Este diagnóstico permite identificar fortalezas organizacionales, así como aspectos susceptibles de mejora. La información generada será clave para el diseño de acciones orientadas a promover un entorno de trabajo más saludable, inclusivo y productivo, en el que los equipos puedan desarrollarse y aportar valor de manera sostenida.

Programa piloto de Teletrabajo

Esta iniciativa, no solo implica la adopción de nuevos modelos operativos, sino que también promueve una transformación significativa en la calidad de vida de los servidores públicos que opten por esta modalidad. A través del teletrabajo, el Ministerio de Administración Pública busca fortalecer la eficiencia institucional y optimizar el equilibrio entre la productividad y el bienestar de los colaboradores, contribuyendo así a una administración pública más moderna, flexible y orientada a resultados.



A lo interno de la institución el programa inició formalmente el 18 de febrero del año 2025, con 16 colaboradores, el programa ha demostrado ser una estrategia eficaz y adaptable, y se recomienda su expansión en el futuro, con un enfoque en la capacitación continua, el aumento de la cantidad de días de teletrabajo y la mejora de los recursos tecnológicos disponibles. Además, la implementación de pausas activas y el fomento de una cultura de bienestar son fundamentales para asegurar la sostenibilidad de esta modalidad laboral, actualmente el programa cuenta con 23 colaboradores en esta modalidad.

En cumplimiento con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública se realizaron las siguientes jornadas de salud:

Jornada visual

realizada como parte del compromiso con el bienestar pensada en la prevención y cuidado de la salud ocular de los colaboradores y familiares, la misma fue realizada los días 7 y 16 de mayo y 4 y 5 de junio.

Jornada de salud

Para esta jornada tuvimos charlas sobre fertilidad, beneficios del sistema de pensiones, finanzas familiares, donación de órganos, análisis de sangre, PSA, cuidado auditivo y jornadas de vacunación con el propósito de promover la prevención, el bienestar integral y el acceso a información que contribuya a mejorar la calidad de vida de



nuestros colaboradores, esta jornada se realizó del 18 al 20 de agosto del año 2025.

Taller sobre Salud Mental como Estrategia Institucional

En septiembre del año 2025, realizamos un taller de salud mental enfocado como estrategia institucional, con el propósito de fortalecer el bienestar emocional, promover la prevención y entregar herramientas para enfrentar de mejor manera los desafíos laborales y personales.”

En cumplimiento con la Política Transversal de Sostenibilidad Ambiental, que tiene como objetivo, integrar el cuidado ambiental en el quehacer institucional, procurando la adopción y mantenimiento de medidas y lineamientos de desarrollo sostenible en la gestión pública de la República Dominicana, desde el Ministerio de Administración Pública, hemos realizado las siguientes actividades:

Taller de reciclaje

Realizamos talleres de reciclaje para los hijos y colaboradores, con el propósito de promover la conciencia ambiental, el cuidado del entorno y la adopción de prácticas sostenibles, estos talleres fueron realizados los días 17 de junio y el 30 de julio del año 2025.

Limpieza de costas

Esta jornada tiene como objetivo empoderar y sensibilizar a la población sobre la importancia de no arrojar residuos en las calles,



ríos o mares, así como educar sobre la necesidad de reducir, reusar y reciclar los residuos sólidos, especialmente los plásticos.

El 20 de septiembre de 2025 acompañamos a *Mares Circulares y Aliados por el Reciclaje* en una jornada de limpieza en la playa Güibia, reafirmando nuestro compromiso con la protección del medio ambiente.

Jornada de reforestación

Cada año realizamos jornadas que tienen como objetivo restaurar y conservar los ecosistemas naturales mediante la siembra de árboles y plantas en zonas degradadas o afectadas, fue realizada el 21 de noviembre del año 2025, en La Provincia Monseñor Nouel, Bonao.

Gestión del Rendimiento

En cuanto al rendimiento contamos con un nivel de un 87% en el Ranking del SISMAP, lo cual refleja lo ejecutado en el proceso de Evaluación del Desempeño en el cual fueron evaluados 418 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 porcentaje del desempeño del MAP como institución

El personal del MAP ha mostrado una ejecución de un promedio de 95.01% para el período enero-diciembre 2024 reflejando un desempeño Sobresaliente de acuerdo con la categoría y rango de



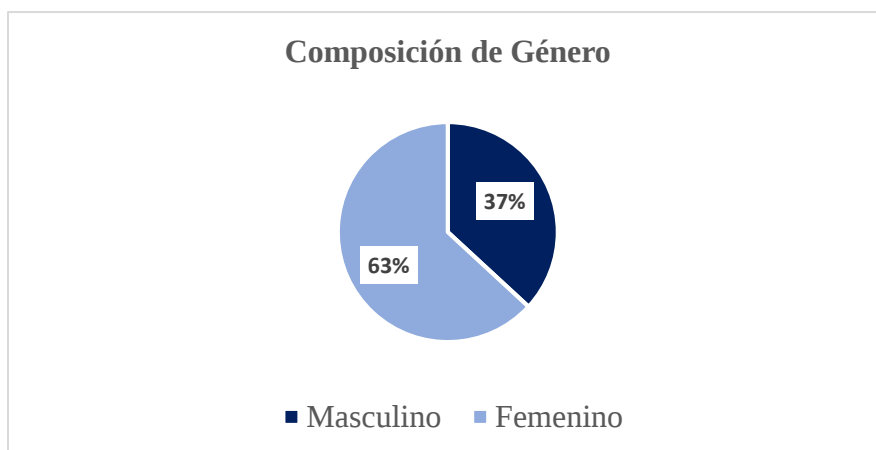
evaluación propuesta. Cabe destacar que fueron evaluados un total de 415 empleados, para un total 414 servidores quedaron por encima de 85 puntos.

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 262 mujeres equivalente a un 63.14% de la población total y 153 hombres equivalente a un 36.86% de la población total, para un total global de 415 empleados evaluados, en un rango de edades entre 20 a 76 años.

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



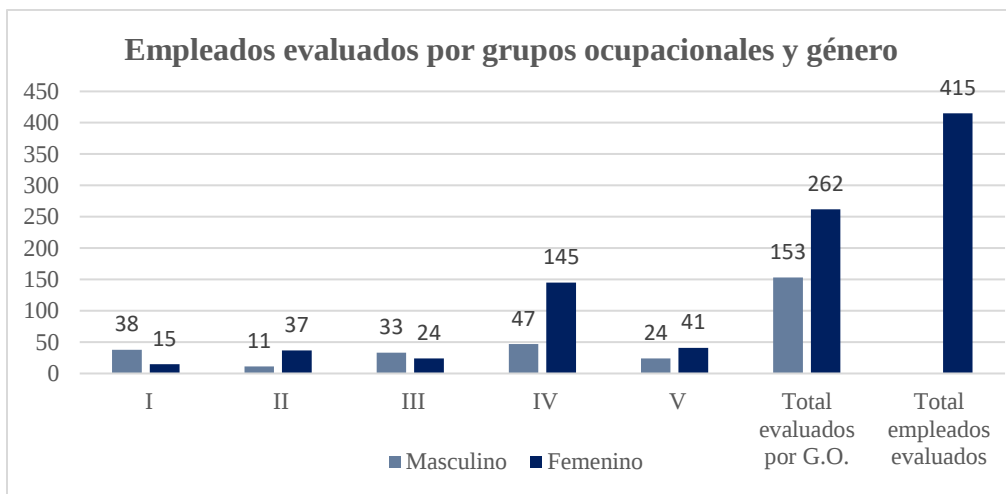
La Tabla siguiente muestra la distribución del personal por género y grupos ocupacionales. Se observa que el mayor porcentaje se encuentra en los niveles de profesionales (GO. IV) femenino, seguido por los masculinos, con una diferencia significativa alta. El nivel de Dirección (G.O. V) sigue en importancia, seguido del grupo ocupacional I (servicios generales) en la rama masculina. En el caso del personal de apoyo administrativo (II), las mujeres superan a los hombres, mientras que en el grupo ocupacional de técnico (III), los hombres superan a las mujeres.

Empleados Evaluados por Grupos Ocupacionales y Género

Grupo Ocupacional	Masculino	Femenino
I	38	15
II	11	37
III	33	24
IV	47	145
V	24	41
Total, evaluados por G.O.	153	262
Total, empleados evaluados		415

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del MAP





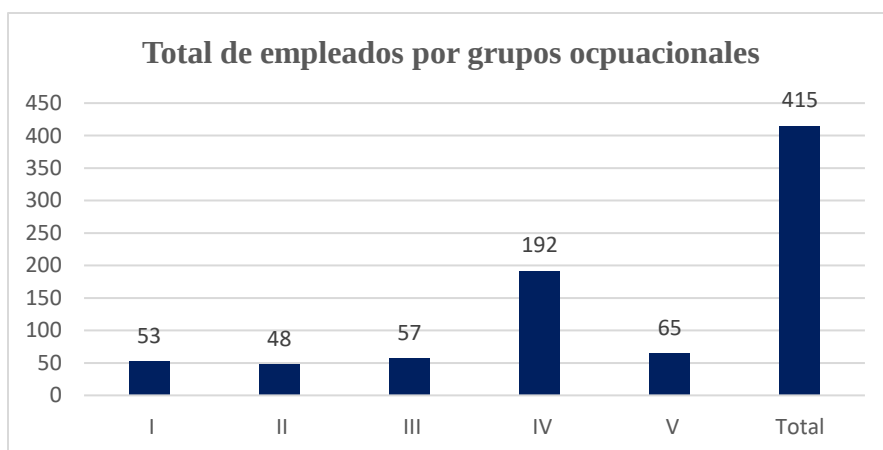
En cuanto a la distribución de los grupos ocupacionales, se evidencia que el 46% de los empleados realizan las funciones operativas técnicas profesionales, el 15% corresponde a los roles de dirección y supervisión, el 13 % realizan funciones técnicas, el 12% corresponde a servicios generales y el 11% de los empleados realizan labores de apoyo administrativo. También podemos observar que la mayor cantidad de empleados corresponden al grupo ocupacional de profesionales, para un total de 192 del grupo ocupacional IV, esto de un total de 415 servidores evaluados.



Empleados según Grupo Ocupacional en el MAP

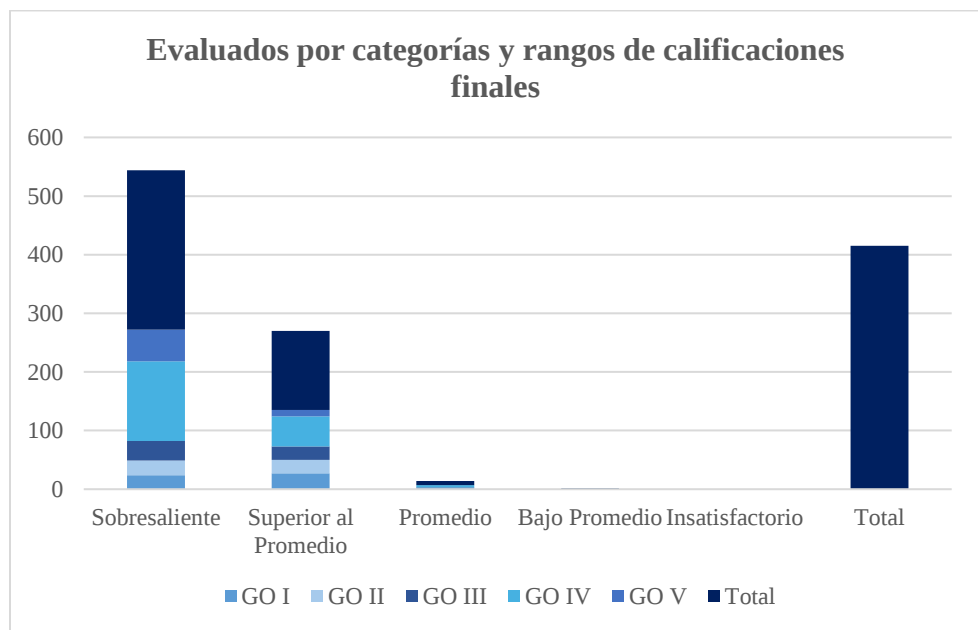
Grupo Ocupacional	Cantidad	Porcentaje
I	53	12%
II	48	11.5%
III	57	13.7%
IV	192	46.2%
V	65	15.6%
Total	415	100%

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del MAP



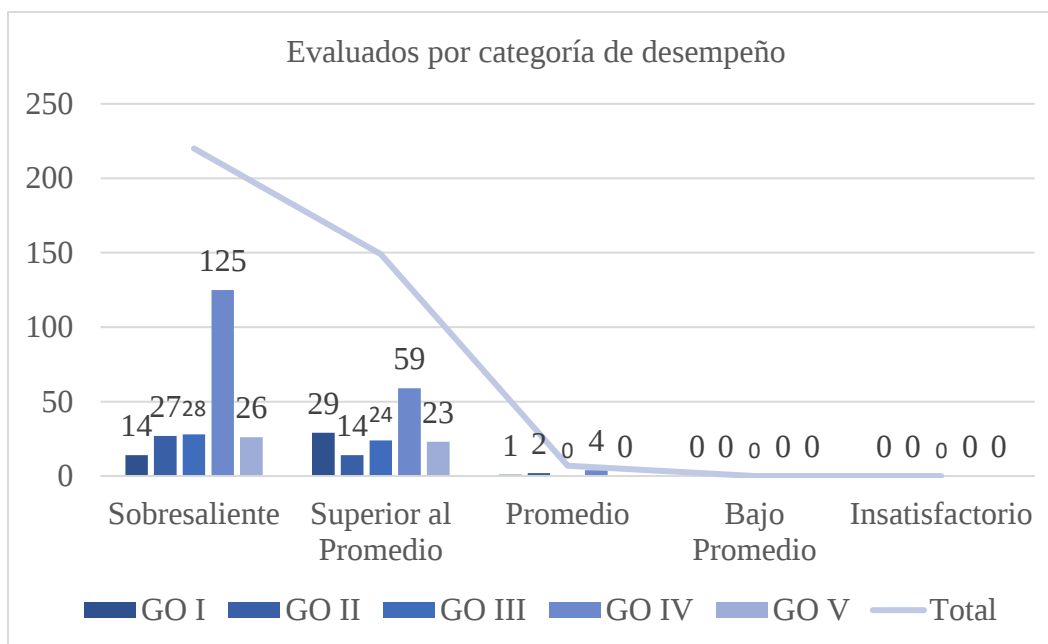
Categorías	GO I	GO II	GO III	GO IV	GO V	Total
Sobresaliente	24	25	33	136	54	272
Superior al Promedio	27	23	23	51	1	135
Promedio	2	0	1	4	0	7
Bajo Promedio	0	0	0	1	0	1
Insatisfactorio	0	0	0	0	0	0
Total						415

Fuente: Dirección de Recursos Humanos del MAP



Fuente: Dirección de Recursos Humanos del MAP





4.3 Desempeño de los Procesos Jurídicos

Los datos estadísticos reflejan la realización de 33 acuerdos o convenios con diversas entidades públicas y privadas. Ocho (8) contratos fueron realizados por la Unidad Ejecutora del Proyecto de Inversión del Banco Mundial con diversos proveedores. De igual manera, 10 contratos fueron realizados por el proyecto de Inversión del BID. En relación a los contratos suscritos por el MAP, se realizaron 23 en el primer trimestre, 5 en el segundo trimestre, 15 en el tercero y 15 en el cuarto. Por otro lado, se emitieron más de 300 resoluciones que incluyen: 120 de Estatus de Carrera, 125 de aprobación de Carta Compromiso al Ciudadano, 10 normativas, entre otras. Para más detalles, ver sección anexos.



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:

El resultado del Índice de Uso de TIC e Implementación de Gobierno Electrónico en el Estado Dominicano (iTICge) para este año fue de 68.80 puntos.

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

- 130 instituciones públicas (en promedio) procesaron sus nóminas a través del Sistema de Administración de Servidores Públicos con un promedio de 480,000 empleados procesados trimestralmente y más de 3 mil solicitudes procesadas durante el año.

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

- 12 entidades municipales fueron incorporadas a la base de datos de gestión humana y 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 locales. Entre las entidades municipales están: Ayuntamiento Villa Montellano. Ayuntamiento Vicente Noble, Junta Municipal Río Limpio, Junta Municipal Ortega, Ayuntamiento de Duvergé, Junta de Distrito Municipal de Amiama Gómez, Junta de Distrito Municipal de Guayabo, Junta de Distrito Municipal de Mena, entre otras.

Sistemas Informáticos Desarrollados:

- Desarrollo de nuevo Portal de Recepción de Datos de Nómina Pública (Antigua Base de Datos Complementaria), el cual tiene un nivel de avance de un 95%. Es una aplicación más ágil y amigable, que permitirá recibir los datos de la Nómina Pública, de todos los Órganos y Entes, que no han sido incorporados al SASP (Sistema de Administración de Servidores Públicos) o SISC (Sistema Integrado de Gestión de los Servicios Centrales de la Administración Pública) para su consolidación en el Repositorio o Base de Datos Central de Nómina en el MAP.
- Se desarrolló e implementó una nueva versión de la aplicación CONCURSA (V 4.1), el cual incluye nuevos requerimientos de mejoras en la funcionalidad de la misma, para la gestión de concursos para la Carrera Diplomática (MIREX), entre otras mejoras al Portal, por requerimientos de la Dirección de Reclutamiento y Selección del MAP.
- Durante el periodo quedo implementada una nueva versión del Sistema del Observatorio, con funciones avanzadas al módulo de



Encuestas, en la que se incorporaron las siguientes funcionalidades de mejoras, tales como:

- a) Que las instituciones puedan configurar encuestas con preguntas particulares
- b) Facilidades para el mantenimiento de cuestionarios de encuestas y dimensiones
- c) Informe de encuestas anual de las instituciones con revisiones y correcciones por parte del MAP
- d) Envíos masivos de correos de encuestas de cada servicio
- e) Mejora al reporte de Excel de encuestas, para adaptarse a nuevo formato de cuestionarios, dimensiones y preguntas
- f) Otros ajustes de mejoras en la usabilidad del sistema

4.5 Desempeño del Sistema de Planificación y Desarrollo institucional

Durante el año 2025, 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 actualizado a septiembre de 2025, así como la



Estructura Organizativa y el Manual de Organización y Funciones del Ministerio.

Asimismo, también se ejecutó una jornada de talleres con la participación del personal directivo y técnico del Ministerio, para la formulación del Plan Operativo del próximo año 2026 y su correspondiente formulación presupuestaria. Como resultado de dicha jornada, se elaboraron los siguientes documentos que serán la base para la gestión del año 2026: Plan Operativo Anual 2026, Presupuesto vinculado al POA-2026 por Áreas, Plan de Compras 2026.

Nivel de ejecución POA por áreas al 31.12.25	
Unidad	Nivel de ejecución
Dirección de Comunicaciones	90%
Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos	92%
Departamento de Estructura Organizativa	96%
Departamento de Planificación de Recursos Humanos e Ingresos	100%
Departamento de Gestión de Procesos y Simplificación de Trámites	90%
Departamento de Monitoreo y Evaluación de los Servicios Públicos	94%
Dirección Administrativa y Financiera	97%
Dirección de Coordinación y Seguimiento de los Procesos de Reforma	93%



Nivel de ejecución POA por áreas al 31.12.25	
Unidad	Nivel de ejecución
Dirección de Evaluación del desempeño Laboral	89%
Departamento de Análisis Regulatorio y Compromiso de Servicios	98%
Dirección de Sistemas de Gestión Internos	93%
Dirección de Innovación	87%
Dirección de Gobierno Digital	88%
Dirección de Planificación y Desarrollo	95%
Dirección de Reclutamiento y Selección	89%
Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional	96%
Dirección Jurídica	93%

Fuente: Sistema de Control de Gestión MAP

Políticas Transversales

Con relación a las implementaciones en la Institución de seis 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 diciembre de este año 2025, hemos logrados un avance de un 91.34 % en el promedio general de ejecución, distribuidas de la siguiente manera:



Puntuación en las Políticas Transversales del Ministerio de Administración Pública	
Política	Puntuación
Política Transversal de Igualdad de Género –	55
Política Transversal de Participación Social	100
Política Transversal de Cohesión Territorial	100
Política Transversal de Sostenibilidad Ambiental	99
Política Transversal de Gestión Integral de Riesgos	100
Política Transversal de Derechos Humanos	94

Fuente: Ranking EDI SISMAP Gestión Pública

En relación a los logros alcanzados en la Implementación de la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) en el Ministerio de Administración Pública, la tabla siguiente nos muestra los resultados:



Resultados Implementación Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) en el MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2025	
Indicador	Puntuación
Evaluación del Desempeño Institucional (IDI)	92.18
SISMAP Gestión Pública (SISMAP GP)	88.65
Índice de Gestión Presupuestaria (IGP)	91
Sistema de Compras y Contrataciones Públicas (SISCOMPRAS)	94.81
Índice de Uso de TIC e Implementación de Gobierno Electrónico (ITICGE)	68.8
Normas Básicas de Control Interno / Índice de Control Interno (NOBACI / ICI)	95.14
Sistema de Acceso a la Información Pública (SAIP)	94.29
Políticas Transversales	90.5
Índice de Producción Institucional (IPI)	99.83
Índice de Progreso Sectorial (IPS)	92.52
Resultado Total Implementación EDI MAP	91.6

Fuente: Ranking EDI SISMAP GESTIÓN PÚBLICA

En relación los logros alcanzados por la Dirección de Sistemas de Gestión Internos del MAP, cuyo objetivo general es planificar, organizar, dirigir y controlar el Modelo de Excelencia y los Sistemas de Gestión del MAP, a través de la implementación de normas



internacionales, así como cualquier otro instrumento que contribuya a la mejora continua de los procesos, de los servicios que se ofrecen a los ciudadanos, a entes y órganos de la Administración Pública y de la gestión institucional de manera integral, podemos señalar los siguientes:

I. Visión Estratégica y Cambio del Modelo

1. Avanzando hacia la Creación de Valor: El Hilo Conductor de la Transformación Institucional

Paradigma: De Unidad de Control a Socio Estratégico. La gestión interna del ministerio en el período estuvo marcada por una visión fundamental: convertirnos en arquitectura operativa que garantiza la creación de valor público. Entendimos que nuestra misión no era solamente mantener sellos ISO, sino replantear la forma en que el Ministerio sirve, pasando de un enfoque tradicional por funciones a una **Gestión por Procesos centrada en el usuario**.

Esta transformación cultural en progreso incluye la integración estratégica de sistemas y modelos de gestión (NOBACI + CAF + ISO), lo que nos permitió reducir el riesgo y eliminar la burocracia como un solo esfuerzo de alineación.

1.1 Caso de Éxito que Define la Transformación



El impacto de este nuevo enfoque sistémico se demuestra de manera irrefutable en nuestros servicios más demandados (cercaos al 40% del volumen): **las No Objeciones de Ingreso y Reajuste Salarial** gestionadas a través del Departamento de Descripción de Cargos, Salarios e Incentivos del MAP.

La Solución Sistémica: mediante el rediseño de procesos, la estandarización de actividades, la eliminación de pasos que no agregaban valor, y la implementación de la Plataforma Digital de No Objeciones, le desarrolló una mejora sustancial. Este trabajo no fue solo tecnológico; fue una limpieza quirúrgica de la operativa.

- El Resultado de Impacto (2025): Hoy, el tiempo promedio de respuesta ha caído a tan solo **5 días** en el módulo digital y 7 días en el flujo realizado fuera fue del módulo de no objeciones, con un cumplimiento superior al **97%**. La recompensa es la confianza: la satisfacción específica en el servicio de No Objeciones mejoró de 76.3 a **93.02 puntos** en el último año.

Este hito es la prueba viva de que la **Gestión por Procesos** es una herramienta poderosa para la dignificación del servicio público.

2. El Ecosistema de Confianza: Blindando la Gestión con Integridad Sistémica



En lugar de gestionar normas aisladas, el MAP ha avanzado en la construcción de un Ecosistema de Confianza basado en la alineación de estándares.

2.1 Eje de Confianza y Transparencia (ISO 37001 Antisoborno | ISO 37301 Compliance | NOBACI Control Interno)

- **Una Institución articulada y Robusta:** El logro más estratégico en este ámbito fue el manejo del control interno (NOBACI). Al inicio, nuestro índice de cumplimiento se encontraba en un precario **10.20%**. Aplicando la disciplina del sistema de gestión, elevamos este indicador al **91.87%** en 2025.
- **Capacidad Instalada y Eficiencia del Gasto:** Diseñamos y avanzamos en la implementación de nuestro **Sistema Integrado de Gestión del Compliance y Antisoborno (SIGCA)** utilizando **capacidades 100% internas**. Esta gestión del conocimiento institucional ahorró importantes recursos financieros.
- **Documentación que Habilita:** hemos avanzado en la transformación de nuestro subsistema de documentación basado en un **enfoque tradicional por funciones hacia una metodología sistémica enfocada en procesos**, orientado a resultados de valor para nuestros usuarios. Los riesgos, los indicadores, las entradas y las salidas de las actividades hoy son visibles en la información documentada,



permitiendo tener una visión holística y enfocada en la mejora. Las etapas, tareas y pasos en los procedimientos se organizan desde una perspectiva del ciclo de mejora PHVA. Más de 120 documentos críticos han sido modificados y están estructurados con este nuevo enfoque.

2.2 Hito de Modernización 2025: El incremento sustancial de la adopción estratégica de la **Firma Digital** fue el logro tecnológico distintivo de 2025. Al integrarla en la fase crítica de respuesta a los servicios y a los procesos internos, no solo eliminamos el papel y agilizamos los tiempos, sino que nos posicionamos en el **Top 10 de las instituciones públicas con mayor uso a nivel nacional**. Este avance es un potente **habilitador sistémico** que potencia múltiples capacidades institucionales a la vez:

- **Gobernanza:** Fortalece el control interno y la trazabilidad, creando un rastro auditable de las decisiones.
- **Eficiencia:** Agiliza de forma masiva los procesos críticos, como se demostró en el servicio de No Objeción (5 días).
- **Sostenibilidad y Transparencia:** Reduce el impacto ambiental y elimina la ambigüedad en la separación de roles, consolidando nuestra perspectiva de **Transformación Digital** como un compromiso integral.



II. Excelencia, Sostenibilidad y Rostro Humano

3. Calidad con Propósito: Cuidando al Usuario externo, al Colaborador y al Entorno

Aquí agrupamos nuestros logros que se enfocan en la excelencia operativa, el compromiso social y la protección de nuestro capital humano. El sistema de gestión no solo debe ser eficiente, sino también ético y seguro.

3.1 Eje de Excelencia y Sostenibilidad (ISO 9001 Calidad | UNE 93200 Carta Compromiso | ISO 14001 Ambiente | ISO 45001 Seguridad)

- **La Marca de la Excelencia: Cero No Conformidades:** La madurez de nuestros sistemas es certificada por entes externos. En 2025, no solo obtuvimos **cero (0) No Conformidades** en la auditoría de seguimiento de la **ISO 9001** (Calidad), sino que replicamos este hito con **cero (0) No Conformidades** en la auditoría externa de nuestra **Carta Compromiso (UNE 93200)**. Operamos con calidad, cuidando a la gente y el entorno.
- **La Voz del Usuario como Brújula:** El resultado más humano de nuestro camino hacia la gestión por procesos es la recuperación de la confianza. Tras iniciar el periodo con un índice de satisfacción por debajo de 60 puntos (2021),



una gestión enfocada en entender las necesidades del usuario nos ha permitido escalar a **89 puntos en 2025**. De manera crucial, el índice de satisfacción de las **instituciones públicas** (por la naturaleza de nuestra institución nuestros principales usuarios directos) se ha mantenido por encima de los **90 puntos** desde 2023.

- **Seguridad como Capacidad Crítica:** La ISO 45001 se **tradujo inmediatamente** en acciones de protección real, tales como:

Edificio Cardioprotegido: Convertimos al Ministerio en un "**Edificio Cardioprotegido**" con la instalación de 5 desfibriladores (DEA) y la capacitación de 138 colaboradores en soporte vital, transformando un requisito normativo en una capacidad crítica de respuesta.

- **Sostenibilidad y Conciencia:** Alcanzamos el **100%** de cumplimiento en la Política Transversal de Sostenibilidad Ambiental, así como el 99% en la Política Transversal de Gestión de Riesgos. Este compromiso se refleja en nuestra gente: la participación en actividades de cultura de gestión creció del 65% al **76%** durante el periodo, evidenciando que el sistema ya solo está en los papeles, sino en se está convirtiendo en el **ADN** de nuestros colaboradores.

Los logros de este último año 2025 perfilan el camino claro hacia un legado: la transformación y modernización del MAP



es un camino que se construye paso a paso y está evidenciando cómo la excelencia operativa se convierte en la principal herramienta de servicio público.

4.6 Desempeño del Área de Comunicaciones

A través de comunicación interna se gestiona la información dentro de la institución, asegurando que las y los colaboradores estén bien informados, comprometidos y alineados con los objetivos y valores. Además, se trabaja para fomentar el sentido de orgullo y pertenencia, fortalecer la cultura y la identidad institucional. En este 2025, realizamos una encuesta para conocer la percepción del personal respecto a la comunicación interna, a partir de la cual se han desarrollado acciones para fortalecer los canales y mantener un flujo permanente de información, desde y hacia todos los niveles del Ministerio, acompañando el proceso de transformación institucional.

Se han estandarizado 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, la Asociación de Servidores Públicos (ASP) del MAP y las unidades ejecutoras de los programas de Fortalecimiento a la Gestión de Servicio Civil y de Apoyo a la Implementación del Plan de Reforma y Modernización de la



Administración Pública, con la creación de plantillas y la emisión de 192 comunicados.

Con la finalidad de mantener informado al personal sobre los avances institucionales, las buenas prácticas e informaciones de interés, se ha elaborado y remitido un resumen semanal a través de correo electrónico, que incluye reseñas de actividades, difusión de normativas, imágenes, videos y otros recursos. Asimismo, se editan ediciones especiales sobre eventos importantes, que ameriten un despliegue mayor de información. En el año, se han remitido 49 resúmenes y 5 ediciones especiales.

Se creó una comunidad en Whatsapp, con el objetivo de ampliar y modernizar los canales de comunicación interna, aprovechando el potencial de dicha plataforma, como un medio ágil, accesible y cotidiano, para compartir informaciones de manera sencilla y oportuna, promoviendo la participación del personal, fomentando la cultura y el conocimiento. Esta herramienta cuenta con 224 miembros activos a la fecha.

Además, como parte de los esfuerzos para fomentar la cultura institucional, los objetivos estratégicos y las noticias relevantes que impactan el desempeño laboral, así como para recibir retroalimentación y mejorar la experiencia de las y los colaboradores, se puso en marcha una iniciativa llamada “El Cafecito con el ministro”, un encuentro se realiza de manera bimestral y presencial,



en el que participan diferentes colaboradores, de distintos niveles ocupacionales y áreas, cuyo propósito es fomentar un diálogo abierto y cercano entre el liderazgo institucional, y las y los servidores públicos que forman parte del ministerio, sin importar su especialidad, responsabilidades, cargo o departamento. Se han realizado tres encuentros este año, que cuentan con una valoración muy positiva por parte de sus participantes.

Se han desarrollado importantes campañas de comunicación interna, dirigidas a fortalecer los conocimientos del personal respecto a la Carta Compromiso al Usuario del ministerio, el proyecto del Teletrabajo, el proceso de Transformación Digital y el Sistema Integrado de Antisoborno y Compliance. Asimismo, se realizó una campaña para motivar al personal de la institución a formar parte de los líderes de cambio que acompañarán el proceso de transformación institucional.

División de Prensa

Con el objetivo de dar a conocer a través de los principales medios de comunicación del país, la agenda institucional del Ministerio de Administración Pública, sus logros, procesos en curso y las iniciativas destinadas a mejorar el desempeño del Estado dominicano, se gestionó la participación de la máxima autoridad en entrevistas en programas de televisión y radio, así como en almuerzos con grupos de medios. Durante el 2025 se realizaron 13 entrevistas.



Con el propósito de fortalecer la calidad del ejercicio periodístico en temas de Administración Pública, se desarrolló el **Curso Especializado de Administración Pública** dirigido a periodistas y comunicadores. La iniciativa buscó proporcionar herramientas conceptuales y prácticas que permitan una comprensión más profunda de la actividad administrativa del Estado y su impacto en la sociedad, así como, fortalecer las capacidades de periodistas y comunicadores en su análisis, comprensión y difusión ética.

El curso contó con la participación de 52 periodistas de diversos medios de comunicación. Este grupo aportó una pluralidad de perspectivas y permitió un enriquecedor intercambio de experiencias profesionales relacionadas con la cobertura de asuntos públicos.

Artículos de opinión del ministro Sigmund Freund

La estrategia de gestión de prensa y relaciones públicas ha alcanzado un hito significativo al lograr que los artículos de opinión del ministro Sigmund Freund sean destacados en buenos espacios y en portada del periódico Listín Diario, uno de los diarios de mayor credibilidad, alcance y tradición en la República Dominicana. Esta presencia en primera plana no solo amplifica el impacto del pensamiento institucional, sino que también posiciona la visión del ministro en el centro del debate público nacional.

Los artículos publicados en Listín Diario reflejan un análisis profundo y oportuno sobre temas esenciales para el desarrollo del país. A través de estas piezas, el ministro Freund aborda con claridad



y rigor desafíos y oportunidades vinculados a la administración pública moderna, la transformación digital y la construcción de un Estado más eficiente, transparente y orientado al ciudadano.

Entre los artículos de opinión, se encuentran:

- Tecnología, Servicios Públicos y Desarrollo Humano: Una Mirada desde la Administración Pública.
- Liderando la transformación digital del sector público.
- Hacia una evaluación eficiente de la labor del servidor público.
- Visión y misión de la reforma a la administración pública.

Cada uno de estos artículos aporta una reflexión estratégica que contribuye a elevar el nivel del debate sobre la modernización del Estado y el impacto directo de las políticas públicas en el bienestar de la población.

Notas de prensa

De enero a diciembre de este año, se han elaborado y difundido unas 64 notas de prensa, en las que se resaltaron los siguientes temas: transformación digital, interoperabilidad, modernización de la Administración Pública, Evaluación del desempeño institucional, Inclusión en la Administración Pública, Calidad en la gestión, Carta compromiso, mejoras de servicios públicos.

Otros temas destacados en los medios de comunicación fueron: programas importantes como las pasantías públicas, y el Sistema



Integrado de Servicios Centrales de la Función Pública (SISC), una plataforma tecnológica creada en el país (mediante el Decreto 357-25) para modernizar y centralizar la gestión de recursos humanos en el gobierno.

Las acciones de prensa desarrolladas durante el 2025 han permitido fortalecer significativamente la presencia institucional del Ministerio de Administración Pública en los medios de comunicación. A través de notas de prensas, artículos y entrevistas en medios estratégicos, se lograron difundir de manera clara y oportuna los avances, reformas y prioridades del MAP, contribuyendo a una mayor transparencia y a la construcción de confianza ciudadana. Estos esfuerzos han ampliado el alcance informativo del Ministerio y consolidado su imagen pública.

A lo largo del año, el equipo ha fortalecido el relacionamiento del MAP con los medios y mantenido un compromiso constante con la información oportuna y la comunicación interna efectiva. Diariamente se elabora una síntesis informativa, la cual es compartida con todo el personal como parte esencial del monitoreo de medios y del seguimiento a la agenda pública nacional.

Este esfuerzo sostenido ha permitido consolidar un total de 222 síntesis informativas, reflejando disciplina, organización y un alto nivel de responsabilidad en la gestión de contenidos relevantes para la institución. Gracias a este trabajo, cada colaborador cuenta con una herramienta puntual y confiable para mantenerse actualizado, anticipar temas estratégicos y tomar decisiones con mayor claridad.



Asimismo, se realiza un informe diario de las noticias relacionadas al ministerio y a las ejecutorias del Gobierno dominicano, la cual se comparte con la directora del Departamento de Comunicaciones, para mantener un nivel de alerta respecto al flujo de información que circula en los medios de comunicación de interés para el cumplimiento de los objetivos del ministerio, lo que permite una mirada estratégica a la hora de diseñar políticas de comunicación. En este 2025, se han elaborado y enviado vía correo electrónico 222 informes.

Contamos, además, con un archivo físico y digital de las publicaciones en los medios de comunicación que son relativas al MAP, lo que facilita el acceso a las informaciones actuales y de años anteriores.

La continuidad de este proceso no solo fortalece la transparencia y la comunicación institucional, sino que también promueve una cultura interna basada en la información verificada, el análisis riguroso y el trabajo en equipo. Este logro colectivo demuestra el valor del esfuerzo diario y reafirma el compromiso de seguir elevando la calidad del monitoreo de medios en beneficio de toda la organización.

Artes y Publicaciones

Como parte de la Dirección de Comunicaciones, se consolidó como el pilar principal en el fortalecimiento de la comunicación institucional del Ministerio de Administración Pública. Desde esta estructura, la División lideró la producción, actualización y



estandarización de la identidad visual del MAP, desarrollando y supervisando más de 430 entregables, entre piezas digitales, impresas, artes para redes sociales, plantillas, presentaciones institucionales y materiales animados. Este esfuerzo incluyó supervisión, control de calidad y la implementación gráfica en infraestructura y proyectos especiales, asegurando una presencia visual coherente y profesional en toda la institución.

Uno de los logros más relevantes fue la actualización integral de la identidad visual del Ministerio, abarcando papelería institucional, formatos digitales, plantillas, identidades para eventos y piezas para redes sociales. Paralelamente, la División ejecutó un importante proceso de renovación de la infraestructura gráfica, con la instalación de nueva señalética, rotulación y letreros en oficinas, parqueos, ascensores y áreas internas, tanto en Santo Domingo como en Santiago. Este proceso incluyó la actualización gráfica de la filosofía institucional (misión, visión y valores) y la rotulación institucional de los vehículos oficiales, consolidando una imagen moderna y unificada en todos los puntos de contacto.

En el plano operativo, la División alcanzó una producción de alto impacto:

- Más de 200 piezas digitales (campanas, comunicados, artes web, banners, infografías, intranet).
- 93 piezas impresas (backpanels, guías, manuales, señaléticas, tickets, gafetes, POP institucional).



- 50 artes para redes sociales, reforzando la difusión de iniciativas estratégicas.
- 11 plantillas institucionales, que contribuyeron a la estandarización documental.
- 30 presentaciones en PowerPoint para autoridades, misiones técnicas y eventos de alto nivel.
- 5 piezas animadas utilizadas en eventos, transmisiones y seminarios.

Así también protagonista en los proyectos estratégicos más relevantes del año, desarrollando los materiales visuales para el Programa de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), Burocracia Cero, SISMAP Gestión Pública y Municipal, el Reconocimiento al Mérito del Servidor Público, el Premio Nacional a la Calidad (PNC) y el Premio a la Calidad Educativa (PRECE), además de campañas internas enfocadas en ética, integridad, teletrabajo, salud laboral y cultura organizacional.

Un aspecto destacado de 2025 fue la creación de la línea gráfica y los materiales de comunicación para las colaboraciones con el BID y el Banco Mundial, respaldando proyectos de reforma administrativa, simplificación de trámites, gestión de nómina pública y evaluación de políticas públicas. Entre las actividades emblemáticas del año, se desarrolló la identidad visual del Premio Nacional a la Calidad, el Foro “Transformación Digital con Sentido Humano: la IA en la Administración Pública”, la Semana Digital 2025, el Mes del Cáncer de Mama, además de múltiples



webinars, seminarios y jornadas de capacitación que marcaron la agenda institucional.

En conjunto, estos resultados consolidan a la División de Artes y Publicaciones como un actor clave en el fortalecimiento de la marca institucional del MAP. Su trabajo en la Dirección de Comunicaciones ha sido decisivo para modernizar la imagen del Ministerio y respaldar la comunicación estratégica hacia la ciudadanía, los servidores públicos y los organismos internacionales.

División Digital y Audiovisuales

Durante el año 2025, la División Digital y Audiovisuales centró sus esfuerzos en fortalecer la identidad institucional, promover la modernización del Estado y visibilizar los avances en Gobierno Digital y la calidad de los servicios públicos. La estrategia se ejecutó mediante campañas de sensibilización, coberturas de eventos de alto nivel y una gestión activa de las plataformas digitales, lo que permitió un incremento significativo en la interacción con la ciudadanía y con los distintos actores del ecosistema público.

A continuación, se detallan las principales campañas y la evolución de los canales digitales:

- **Campañas digitales y coberturas de eventos**



En el primer trimestre se abordó la temática de la transformación y el fortalecimiento institucional. El año inició con el lanzamiento del proyecto TransforMAP, una iniciativa clave para la modernización y transformación del Estado. Ese mismo mes se conmemoró el 17.º aniversario de la Ley 41-08, para lo cual se diseñó y ejecutó una campaña educativa sobre los principales hitos de la función pública, que incluyó carruseles informativos y piezas audiovisuales. Asimismo, se realizó la cobertura de la entrega de la Medalla al Mérito del Servidor Público 2025, resaltando el valor del servicio, la excelencia profesional y el fortalecimiento de la moral institucional.

En febrero, la comunicación digital se centró en la capacitación y la calidad, con énfasis en la difusión de los talleres del Comité Técnico de Teletrabajo y la promoción de la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI). Se realizó también una cobertura especial de Rendición de Cuentas, destacando los avances de Burocracia Cero, junto a una campaña para impulsar la postulación al Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público Dominicano 2025.

En marzo, se continuó la difusión de la campaña orientada a candidatos a evaluadores externos, complementada con la cobertura de los talleres de redacción y presentación de memorias de postulación dirigidos a las instituciones participantes. Además, fortaleció la proyección institucional y la cooperación internacional.



Entre abril y junio, se diseñó e implementó una estrategia de comunicación externa orientada a fortalecer la presencia institucional en LinkedIn, priorizando la divulgación de iniciativas relevantes para la modernización del Estado. Entre ellas, destaca la difusión del acuerdo con el Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre (INTRANT) sobre el escalonamiento de horarios.

Asimismo, se impulsaron en los canales digitales temas de alta relevancia internacional en las que se desatacó el liderazgo del país y de nuestra máxima autoridad en eventos como: la Semana de Código Abierto de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) 2025, la visita técnica del Mecanismo de Cooperación Interamericana para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP) de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la segunda reunión de evaluación de metas, como parte del seguimiento a nuestros objetivos estratégicos y del compromiso con una gestión pública más eficiente y transparente.

La proyección internacional se consolidó con la cobertura de la Conferencia Global de Colaboración Digital (GDC25) celebrada en Ginebra, Suiza, así como con la divulgación de la apertura de las oficinas de representación en República Dominicana como subse de del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).

El 2025, fue uno de los períodos de mayor impacto y amplificación digital hacia la ciudadanía. Se ejecutó la campaña “RD se Mueve”,



una iniciativa que comunicó la puesta en marcha del esquema de los horarios escalonados acordado en el trimestre anterior. Asimismo, se lanzó el Sistema Integrado de Servicios Centrales de la Función Pública (SISC), una plataforma tecnológica diseñada para fortalecer la gestión del talento humano en toda la administración pública.

En el marco de la rendición de cuentas, se desarrolló la campaña “5 Años de Gestión”, compuesta por carruseles y videos que presentaron los principales logros institucionales del periodo. Otro hito destacado fue la difusión del reconocimiento otorgado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) al modelo dominicano de evaluación institucional, un hecho que generó una percepción altamente positiva en las plataformas digitales.

En el último trimestre destacó por la amplificación digital, la innovación y los hitos institucionales del cierre de año. En tercer trimestre se realizó una cobertura digital 360° del Curso Especializado de Administración Pública para Periodistas y Comunicadores, utilizando las plataformas institucionales para reforzar la transparencia y fortalecer la educación sobre el sector público entre los actores de la comunicación. Durante este período también se desarrolló la campaña de Lucha contra el Cáncer de Mama, incorporando mensajes de sensibilización y prevención.

Noviembre fue el mes con la mayor concentración de eventos estratégicos, destacándose la Semana de Desarrollo Digital, organizada junto al Programa de las Naciones Unidas para el



Desarrollo (PNUD); el XXX Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) en Paraguay; y la III Cumbre Ministerial de Gobernanza de América Latina y el Caribe.

De forma simultánea, se ejecutaron campañas para la difusión del foro “Transformación Digital con Sentido Humano: IA en la Administración Pública” y del Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público 2025, ambos con cobertura antes, durante y después del evento en todos los canales digitales institucionales.

Durante todo el año

La estrategia digital mantuvo como eje transversal la transparencia activa, la rendición de cuentas y la colaboración interinstitucional. Esto se reflejó en la promoción constante de las vacantes publicadas en el portal Concursa, así como en la difusión de las convocatorias de contrataciones del Proyecto de Apoyo a la Implementación del Plan de Reforma y Modernización del Estado, en colaboración con el Banco Mundial, y del Programa de Fortalecimiento de la Gestión del Servicio Civil, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Asimismo, se aseguró la publicación periódica de los resultados de gestión establecidos en nuestra Carta Compromiso al Usuario, utilizando principalmente el formato de historias para garantizar una comunicación ágil y accesible. De igual forma, se sostuvo la comunicación continua sobre los procesos de fusión institucional



contemplados en el plan de reestructuración del sector público, tanto los que estaban en avance como los ya completados, entre ellos la integración de la Dirección de Desarrollo Social Supérate.

- **Estadísticas de redes sociales**

El análisis del desempeño en las plataformas digitales muestra un crecimiento sostenido de la comunidad y una diversificación en los formatos de consumo de información.

- **Producción de contenido digital**

Se ejecutó una estrategia de contenidos variada y consistente, adaptada tanto a las características de cada plataforma como al tipo de información que se comunica, ya sea técnica, institucional u orientada al servicio de la ciudadanía.

En el siguiente cuadro se presentan las plataformas en las que el ministerio mantiene presencia:

Total de Publicaciones por Plataforma de Red Social			
Plataformas	Publicaciones	Contenido en las historias (efímero)	Estimación total de piezas publicadas
Instagram	131	52	183
Facebook	118	52	170
LinkedIn	113	N/A	113
X (Twitter)	112	N/A	112
YouTube	4	N/A	4
Estimación total	478	104	582



Análisis de producción

Las plataformas de Meta (**Instagram y Facebook**) concentraron la mayor producción de contenido, especialmente Instagram, que fue el canal prioritario para las coberturas en tiempo real y el contenido audiovisual, acumulando entre ambas redes más de 350 piezas publicadas durante el periodo analizado.

- **LinkedIn y X (Twitter)** mantuvieron una producción estable, enfocada en contenidos de valor como la información técnica, notas de prensa y artículos de interés profesional. Cada plataforma superó las 110 piezas, lo que contribuyó directamente al crecimiento sostenido de LinkedIn, que registró un aumento significativo en su comunidad e interacción orgánica.
- **YouTube** tuvo una producción más acotada, destinada principalmente a alojar materiales audiovisuales institucionales y contenidos de larga duración. Aunque el volumen de publicaciones fue menor, su rol fue estratégico para la preservación, accesibilidad y difusión de videos de alto valor informativo.

Desempeño y métricas

Instagram y Facebook (Meta plataformas).

La medición consolidada de Instagram y Facebook correspondiente al periodo enero–diciembre de 2025 evidencia la efectividad de la



estrategia de contenidos implementada, mostrando un alcance masivo y una interacción sostenida de la audiencia.

Métrica Dato consolidado (enero - 31 de diciembre 2025)

Análisis de impacto

- **Visualizaciones (impresiones) 4,714,942**

El alto volumen de impresiones evidencia una amplia exposición de los mensajes institucionales en ambas plataformas.

- **Alcance (cuentas únicas) 565,000**

Indica la efectividad de la estrategia de segmentación y optimización de contenidos, logrando llegar a más de medio millón de usuarios únicos.

- **Interacciones con el contenido 51,570**

Refleja un nivel sólido de engagement por parte de la audiencia, incluyendo reacciones, comentarios, compartidos y guardados.

Las plataformas de Meta fueron determinantes para la difusión masiva del contenido institucional. Se registraron más de **4.7 millones de visualizaciones**, lo que evidencia una exposición continua del contenido institucional ante la audiencia digital y una estrategia de exposición efectiva.

El indicador de alcance, con **565 mil cuentas únicas**, demuestra la capacidad de la comunicación para penetrar en nuevas audiencias, impulsada principalmente por las coberturas en vivo de eventos de



alto nivel y por campañas temáticas como el Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público Dominicano.

Asimismo, las **51,570 interacciones** confirman que el contenido no solo fue visto, sino que generó respuesta activa por parte de la ciudadanía y de los servidores públicos. Para comprender el comportamiento de las plataformas durante el período, se detallan a continuación los principales resultados y tendencias observadas:

- **Instagram** se mantuvo como el principal canal de interacción con la ciudadanía y los servidores públicos. La plataforma inició el año con 108,684 seguidores y finalizó con 117,320, logrando un crecimiento neto de 8,636 nuevos seguidores al cierre del período.

En cuanto a la estrategia aplicada en esta plataforma, se utilizaron diferentes formatos de videos cortos y coberturas en tiempo real para eventos de alto impacto y misiones internacionales. Estas acciones fueron determinantes para mantener el alcance y la interacción. Los meses de mayor actividad coincidieron con las campañas de aniversario y los congresos internacionales.

- **Facebook** continuó siendo una plataforma esencial para el alcance masivo y la comunicación directa con el público general. Registró un crecimiento orgánico y estable, alcanzando 12,844 seguidores.



En esta plataforma, el contenido compartido se centró en efemérides, servicios al ciudadano y campañas de sensibilización social, lo que permitió mantener una tasa de retención constante entre usuarios de diversos rangos etarios.

• LinkedIn

Antes de presentar los resultados, es importante destacar que LinkedIn se consolidó como la plataforma clave para la comunicación técnica y profesional del ministerio, gracias a su audiencia especializada y a la naturaleza estratégica de los contenidos publicados.

El análisis del desempeño de LinkedIn refleja la madurez de la estrategia de contenido técnico y la calidad de la interacción, lo cual explica el crecimiento exponencial de seguidores de la plataforma. Este comportamiento se evidencia en las métricas recopiladas entre enero y diciembre de 2025, centradas exclusivamente en el rendimiento del contenido orgánico (no patrocinado).

Los resultados obtenidos (ver tabla siguiente) evidencian un desempeño positivo de las acciones de comunicación institucional, al alcanzar un total de 150,000 impresiones, lo que refleja un alto nivel de visibilidad del contenido difundido, con un alcance efectivo estimado en 45,000 impresiones únicas.



Resultados de la Red Social Linkein		
Métrica	Dato consolidado anual (enero - diciembre)	Detalle de la métrica
Impresiones totales	150,000	Número total de veces que el contenido fue visualizado.
Impresiones únicas	45,000	Estimación de miembros únicos que vieron las publicaciones.
Clics totales	5,000	Tráfico generado hacia la web institucional y documentos externos.
Total, de las interacciones	3,000	Suma de reacciones, comentarios y veces compartido.
Tasa de interacción promedio	. 2.0%	Indicador de interacción por publicación, por encima del promedio de la plataforma

Fuente: Dirección de Comunicaciones del MAP

El crecimiento de más de 20,000 seguidores estuvo impulsado por la alta calidad del contenido técnico, evidencia que se refleja en la tasa de interacción promedio del 2.0%, un valor superior al estándar de la plataforma.



Las publicaciones sobre modernización del Estado, foros de Inteligencia Artificial y liderazgo institucional generaron un fuerte nivel de resonancia en la audiencia profesional.

Los 5,000 clics totales demuestran que la comunidad usa LinkedIn como un puente para acceder a documentación oficial, artículos técnicos y notas de prensa alojados en canales institucionales externos.

- **LinkedIn** fue la red social con el desempeño más sobresaliente del año 2025. La cuenta pasó **de 3,995 seguidores en enero a 24,698**, alcanzando un aumento neto de más de 20,700 nuevos seguidores. Las publicaciones de ofertas de empleo, artículos especializados y coberturas de foros técnicos reforzaron su posición como el canal profesional por excelencia.
- **X (Twitter)**
Debido a las recientes modificaciones en las políticas de la plataforma X (anteriormente Twitter) respecto al acceso a datos analíticos para cuentas no verificadas, no fue posible obtener un desglose detallado de métricas de interacción (impresiones, interacciones y clics) para el periodo completo.

Por lo tanto, el análisis de X se centra en el crecimiento de seguidores y el volumen de contenido producido, métricas que sí pudieron recopilarse de manera externa y mediante resúmenes trimestrales. La información disponible confirma que esta plataforma mantuvo su función como canal de difusión



de información institucional y de alto impacto. La comunidad mostró una alta fidelidad y estabilidad, cerrando el año con 22,749 seguidores.

- **YouTube**

Esta plataforma se consolidó como el repositorio principal de contenido institucional, fortaleciendo su rol como medio estratégico para la divulgación formativa y la consulta ciudadana. Durante el periodo evaluado (enero–diciembre 2025), el canal registró más de 400 nuevos suscriptores, reflejando un crecimiento orgánico sostenido.

MÉTRICA DATO CONSOLIDADO ANUAL (ENERO - DICIEMBRE)

Análisis del impacto

- **Vistas totales 48,281**

Mide el número total de veces que el contenido fue reproducido.

- **Impresiones 445,802**

Refleja un alto nivel de exposición en el perfil de YouTube y en las recomendaciones automáticas.

- **Tiempo de reproducción 3,667.8 horas**

Equivalente a más de 152 días de consumo continuo, lo que evidencia un interés sostenido y una alta retención.



- **Tasa de clics (CTR) 2.85%**

Un valor sólido para el canal, que confirma la efectividad de los títulos y miniaturas.

- **Suscriptores ganados 404**

Crecimiento orgánico impulsado por contenido educativo y de eventos institucionales.

A pesar de ser el canal con menor volumen de publicaciones, **YouTube** mantuvo un flujo constante de visualizaciones y alcanzó un tiempo de reproducción excepcionalmente alto. El principal logro del periodo es la acumulación de más de 3,600 horas de visualización, lo que confirma la vigencia, utilidad y carácter formativo del contenido institucional.

Transmisiones en vivo

Durante 2025 se realizaron dos transmisiones en vivo de alto alcance, ambas vinculadas a eventos estratégicos para la administración pública: Foro Transformación Digital con Sentido Humano: IA en la Administración Pública, y Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público 2025, las cuales contaron con más de 4 mil visitas:

Estas transmisiones reforzaron la visibilidad institucional y posicionaron la plataforma como un canal confiable para la difusión en tiempo real de eventos de alto impacto.



Evento Transmitido en Vivo	Fecha	Duración	Vistas totales	Tiempo de reproducción
Foro Transformación Digital con Sentido Humano: IA en la Administración Pública	Noviembre	3.2 horas	1,894,	22.01 horas
Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público 2025,	Noviembre	5.75 horas	2,084	193.47 horas

Fuente: Dirección de Comunicaciones del MAP

Crecimiento sostenido por plataforma

El crecimiento de las comunidades digitales durante el periodo evaluado confirma la consistencia de la estrategia multicanal y el impacto de la segmentación aplicada en cada plataforma.

Al comparar los niveles de audiencia entre el inicio y el cierre del año, se evidencia un fortalecimiento sostenido de la presencia institucional, especialmente en los espacios profesionales y de mayor consumo informativo.



Plataforma	Seguidores enero 2025	Seguidores diciembre 2025	Crecimiento neto
Instagram	108,684	117,320	+ 8,636
LinkedIn	3,995	24,698	+ 20,703
X (Twitter)	22,477	22,749	+ 272
Facebook	12,478	12,844	+ 366
YouTube	2,639	3,076	+ 437

Fuente: Dirección de Comunicaciones del MAP

Departamento de Protocolo y Eventos

Durante el año 2025, el departamento de protocolo y eventos se esforzó en Planificar, organizar y coordinar todas las actividades oficiales del Ministerio, asegurando el cumplimiento de las normativas protocolares y diplomáticas en cada evento.

- **Gestión Protocolaria y Logística de Alto Nivel**

El Departamento de Protocolo y Eventos garantiza el correcto desempeño ministerial al asegurar la ejecución fluida de todas las actividades oficiales en las que participan el ministro y los altos funcionarios del ministerio. Esto implica la coordinación integral del protocolo en la elaboración de la precedencia, la correcta redacción de los vocativos formales para discursos, y la gestión de listas de invitados. En el ámbito operativo, el Departamento asume la supervisión de la logística, la coordinación interna de



reuniones, la atención de visitantes y la gestión de servicios complementarios, como refrigerios. Además, gestiona directamente las facilidades de traslado en el Aeropuerto Internacional de Las Américas (AILA), coordinando el uso de salones protocolares y el recibimiento/despedia de delegados internacionales, asegurando el cumplimiento de las normativas de seguridad y ceremonial.

- **Coordinación de Viajes Oficiales y Enlace Institucional**

El Departamento gestiona los viajes oficiales de la alta dirección. Esto abarca la elaboración de solicitudes de viáticos, seguros de viaje y boletos aéreos ante la Dirección de Unidad de Viajes de la Presidencia. El Departamento actúa como enlace clave con el Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX) para informar a las Embajadas sobre la llegada de funcionarios o delegaciones, y se encarga de la interacción directa con las Misiones Diplomáticas y Consulados dominicanos en el exterior. Asimismo, coordina la logística detallada de los viajes, incluyendo la organización del transporte aéreo y terrestre, la reserva de hospedaje bajo estándares de seguridad y protocolo, y la gestión de cortesías diplomáticas para facilitar la recepción y salida en aeropuertos.

Eventos y apoyos protocolares

- **Viajes al Exterior**

Durante el 2025, el Departamento de Protocolo y Eventos coordinó la logística esencial para treinta y tres (33) viajes



oficiales al exterior de altos funcionarios del Ministerio. Esta coordinación fue clave para asegurar el cumplimiento oportuno de las solicitudes de viáticos, seguros de viaje y boletos aéreos ante la Dirección de Unidad de Viajes de la Presidencia. Estos viajes no solo aseguraron la presencia institucional, sino que fueron fundamentales para estrechar lazos de cooperación con entidades internacionales de máxima relevancia, destacándose instituciones como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), entre otros organismos multilaterales.

Viajes Institucionales Enero a Diciembre 2025			
Viajes	Cartas a Mapre	Cartas de Mirex	Embajadas
33	66	33	33

- **Eventos y recibimientos de las visitas**

Durante el 2025, el Departamento de Protocolo y Eventos asumió la coordinación logística integral de las actividades ministeriales. Esto incluyó, además de la organización de los eventos internos, el recibimiento y atención de todas las visitas institucionales, así como la gestión logística de las reuniones y compromisos del Ministro fuera de la institución.



Eventos y recibimientos Enero a Diciembre 2025			
Visitas	Entrevistas acompañadas	Catering	Eventos
152	12	69	93

V. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL

Memoria Institucional 2025

5.1 Nivel de la satisfacción con el servicio

Brindamos informaciones de manera oportuna, debidamente 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. En la última encuesta de satisfacción ciudadana, el resultado del índice general de satisfacción ciudadana con los servicios del Ministerio fue de 89.36 puntos.

Plan de Acción Encuesta de Satisfacción:

Los resultados de la encuesta muestran que el MAP mantiene altos niveles de satisfacción en sus servicios, siendo los institucionales mejor valorados que los presenciales. Para reforzar la excelencia y los objetivos estratégicos de modernización, se implementará un plan de mejora enfocado en fortalecer la empatía y la capacidad de respuesta.



Las acciones de mejora implementadas en estos 2 enfoques son las siguientes:

Empatía

- Oportunidad de Mejora: Mejorar la atención personalizada, amabilidad y comprensión de las necesidades específicas de cada usuario.
- Acción de Mejora: Programas de capacitación en trato al ciudadano, empatía y comunicación efectiva, incorporar retroalimentación de usuarios.
- Unidad Responsable: Dirección de Sistemas de Gestión Internos
- Fecha de Inicio: 01/01/2026
- Fecha Fin: 31/12/2026

Capacidad de Respuesta

- Oportunidad de Mejora: Reducir tiempos de espera y fortalecer la efectividad de las respuestas.
- Acción de Mejora: Implementar mejoras en los tiempos de respuesta, digitalización de servicios y fortalecer seguimiento de solicitudes.
- Unidad Responsable: Dirección de Sistemas de Gestión Internos
- Fecha de Inicio: 01/01/2026
- Fecha Fin: 31/12/2026



En cuanto a los resultados de la Carta Compromiso al Ciudadano del Ministerio de Administración Pública, a continuación, los resultados por cada mes y el resultado general a octubre 2025.

Resultados de la Carta Compromiso al Ciudadano del MAP Al 31 de diciembre 2025	
Mes	Puntuación
Enero	88
Febrero	95
Marzo	100
Abril	99
Mayo	94
Junio	98
Julio	99
Agosto	99
septiembre	97
octubre	99
noviembre	98
diciembre	99
Promedio General	97.08

5.2 Nivel de cumplimiento acceso a la información

Durante el año 2025, enero-diciembre, la Oficina de Acceso a la Información (OAI) recibió, tramitó y respondió **156** 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,



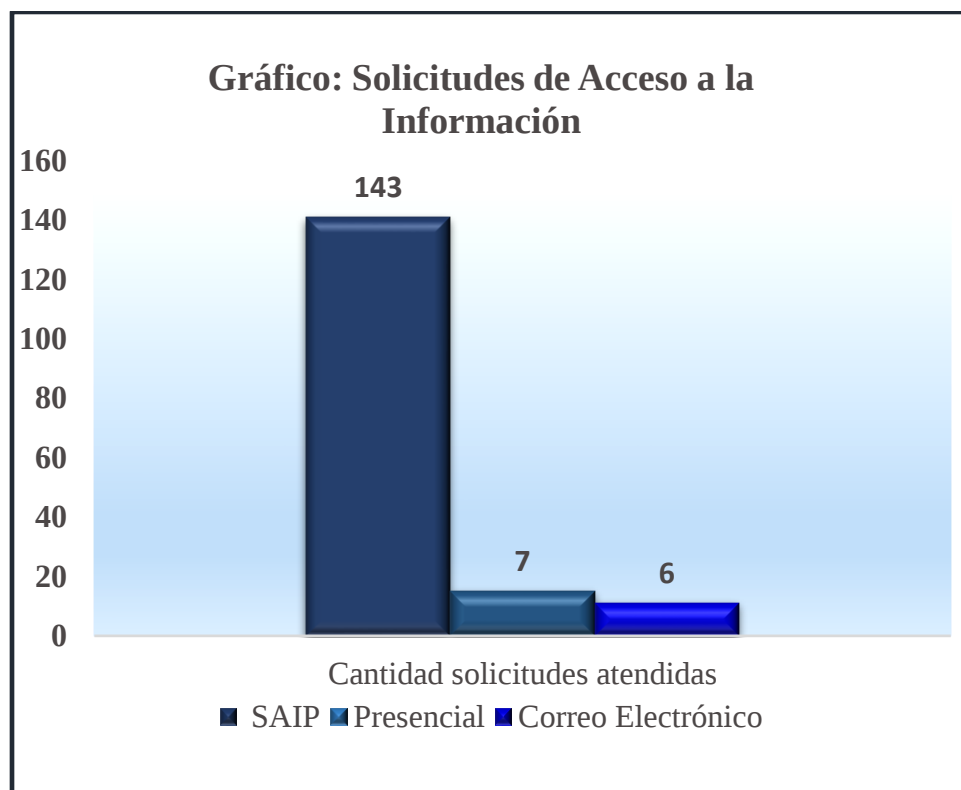
fecha de respuesta, días transcurridos. Ha habido un sobregiro en la cantidad usual, debido a muchos factores, como son: consultas sobre la ley y reglamentos, consultas de cálculos laborales, solicitudes de certificaciones.

El Ministerio de Administración Pública (MAP) presenta un alto nivel de cumplimiento en materia de acceso a la información pública, en consonancia con la normativa vigente y los principios de transparencia y rendición de cuentas.

En ese mismo orden, a través del fortalecimiento de su Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI), la actualización permanente del Portal de Transparencia y la atención oportuna de las solicitudes ciudadanas dentro de los plazos establecidos, el MAP garantiza el derecho de la ciudadanía a conocer la gestión institucional, el uso de los recursos públicos y los resultados alcanzados. Este desempeño refleja el compromiso del Ministerio con una administración pública abierta, eficiente y orientada al servicio del interés general.

El siguiente gráfico resume las Solicitudes de Acceso a la Información Pública realizadas al ministerio: De las 156 recibidas, 143 se realizaron vía el Sistema de Acceso a la Información Pública (SAIP), 7 de manera presencial y 6 vía correos electrónicos.





Fuente: Oficina de Libre Acceso a la Información del MAP

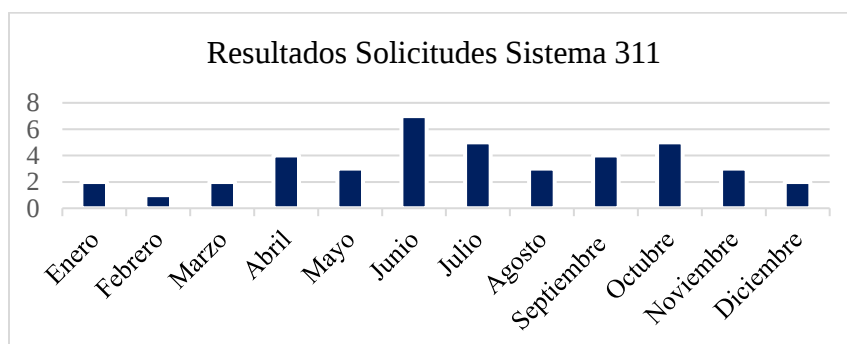
5.3 Resultados sistema de quejas, reclamos y Sugerencias

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.



La Oficina de Acceso a la Información (OAI) recibió, tramitó y respondió **40 casos** en total hasta el 31 diciembre 2025 divididos de la siguiente manera: **5 (primer trimestre)**, **14 (segundo trimestre)**, **12 (tercer trimestre)** y **8 en el (cuarto trimestre** a través de la Plataforma 311.

La OAI mantiene durante este 2025 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. Tenemos Formularios de Registro Mensual, Trimestral y Anual donde detallamos número de reclamación, queja o sugerencia, tratamiento dado y días transcurridos.



Fuente: Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información (OGTIC)

5.4 Resultados mediciones del portal de transparencia

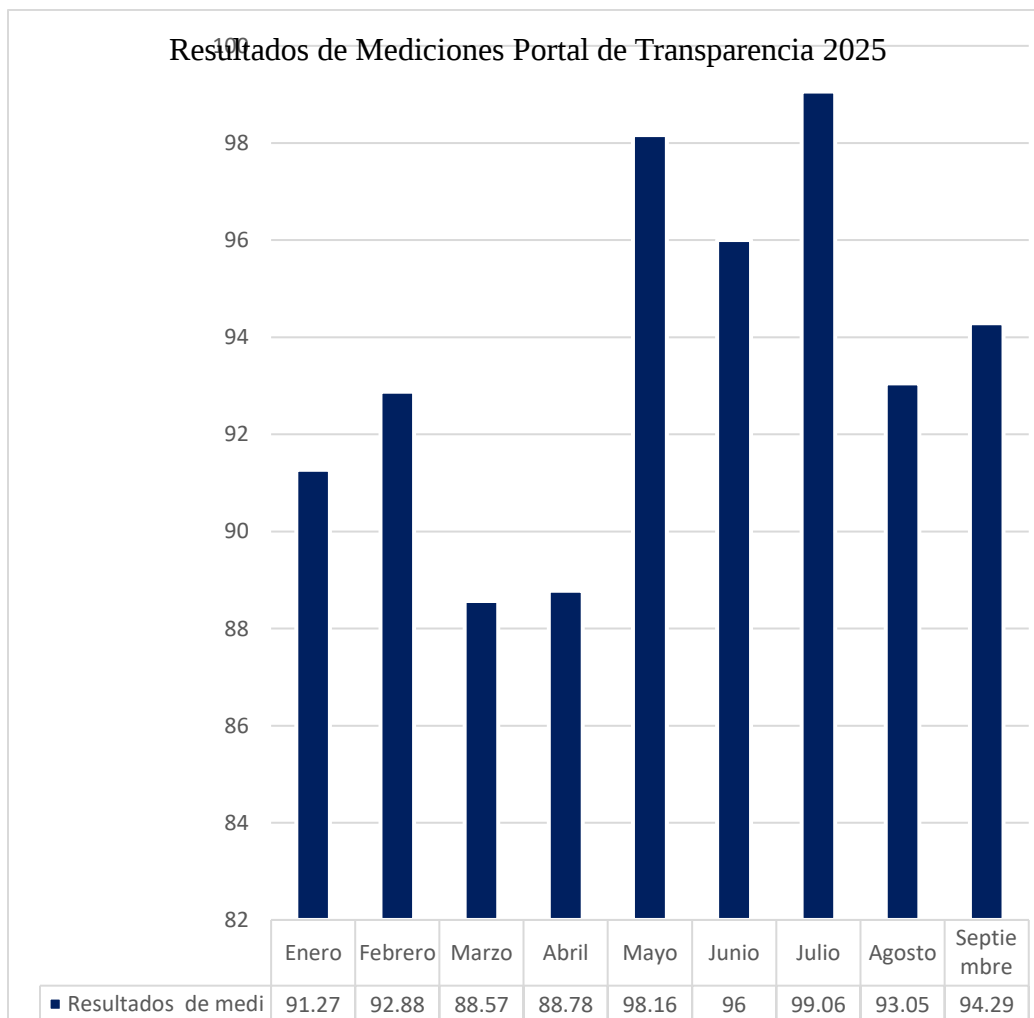


Durante el año 2025, enero-diciembre, el Portal Transparencia del Ministerio de Administración Pública (MAP), se actualiza mensualmente acorde a la Resolución 02-2021, de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).

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 91.27; febrero 92.88; marzo 88.57; abril 88.78; mayo 98.16; junio 96; julio 99.06; agosto 93.05; septiembre 94.29. Estas calificaciones corresponden al periodo comprendido entre enero-septiembre 2025, 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





Fuente: Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental(DIGEIG)



VI. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

Memoria Institucional 2025

Resultado Esperado	Indicador	Línea Base 2024	Unidad Responsable	Meta 2026
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 2025 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	30%	Viceministerio De Servicios Públicos	47%
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 2025 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	35%



Resultado Esperado	Indicador	Línea Base 2024	Unidad Responsable	Meta 2026
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 2025 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	30%
Racionalizadas las estructuras organizativas y de cargos en los órganos y entes de la Administración Pública de un 63% en el año 2025 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	70%
Incrementado el nivel de valor público mediante el abordaje de Reforma de Sectores priorizados de 6 en el año 2025 a 12 sectores en el año 2028, a nivel nacional	Porcentaje de intervenciones estratégicas de reforma de entes y órganos priorizados para el incremento del valor público	23%	Viceministerio de Reforma y Modernización	61%



Resultado Esperado	Indicador	Línea Base 2024	Unidad Responsable	Meta 2026
Aumentada la eficiencia de la gestión pública, elevando su desempeño institucional de un 75% en el 2025 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 2025



MATRIZ DE LOGROS RELEVANTES 2025							
Producto / servicio	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total 1er semestre 2025
Burocracia Cero	1	1	1	4	4	3	14
Inversión en Burocracia Cero	2,758,333.33	2,758,333.33	2,758,333.33	11,033,333.33	11,033,333.33	8,275,000.00	38,616,666.67
Reestructuración, Reforma y Modernización de la Administración Pública	4	3	3	4	4	5	23
Inversión en Reforma y Modernización de la Adm. Púb.	10,713,684.21	8,035,263.16	8,035,263.16	10,713,684.21	10,713,684.21	13,392,105.26	61,603,684.21
Servidores públicos incorporados al sistema de carrera a través de concursos públicos	15	15	20	15	10	11	86
Inversión en Servidores públicos incorporados al sistema de carrera a través de concursos públicos	4,625,776.40	4,625,776.40	6,167,701.86	4,625,776.40	3,083,850.93	3,392,236.02	26,521,118.01



MATRIZ DE LOGROS RELEVANTES 2025							
Producto / servicio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	Total año 2025
Burocracia Cero	0	1	1	0	1	1	18
Inversión en Burocracia Cero	0.00	2,758,333.33	2,758,333.33	0	2,758,333.33	2,758,333.33	49,650,000.00
Reestructuración, Reforma y Modernización de la Administración Pública	4	3	3	2	2	1	38
Inversión en Reforma y Modernización de la Adm. Púb.	10,713,684.21	8,035,263.16	8,035,263.16	5,356,842.11	5,356,842.11	2,678,421.05	101,780,000.00
Servidores públicos incorporados al sistema de carrera a través de concursos públicos	10	10	5	15	15	20	161
Inversión en Servidores públicos incorporados al sistema de carrera a través de concursos públicos	3,083,850.93	3,083,850.93	1,541,925.47	4,625,776.40	4,625,776.40	6,167,701.86	49,650,000.00



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 de 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%



Resumen del Plan de Compras	
01 enero 2025 al 31 de diciembre 2025	
Resumen del plan de compras	
DATOS DE CABECERAS PACC	
Monto estimado total	\$136,847,200.00
Monto total contratado	\$117,683,989.66
Cantidad de procesos registrados	136
Capítulo	0221
Sub capítulo	01
Unidad ejecutora	0001
Unidad de compra	Ministerio de Administración Publica
Año fiscal	2025
Fecha aprobación	30/11/2025
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN OBJETO DE CONTRATACIÓN	
Bienes	\$24,913,160.00
Obras	N/A
Servicios	\$87,202,079.66
Servicios: consultoría	N/A
Servicios: consultoría basada en la calidad de los servicios	N/A
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN CLASIFICACIÓN MIPYMES	
MiPymes	\$65,592,935.00
MiPymes mujer	\$14,772,848.00
No MiPymes	\$37,318,206.66
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN TIPO DE PROCEDIMIENTO	
Compras por debajo del umbral	\$7,336,929.00
Compra menor	\$53,983,235.26
Comparación de precios	\$26,602,013.00
Licitación pública	N/A
Licitación pública internacional	N/A



Licitación restringida	N/A
Sorteo de obras	N/A
Resumen del Plan de Compras	
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	\$5,568,750.00
Excepción - obras científicas, técnicas, artísticas, o restauración de monumentos históricos	N/A
Excepción - proveedor único	\$1,987,500.00
Excepción - rescisión de contratos cuya terminación no exceda el 40 % del monto total del proyecto, obra o servicio	\$22,205,562.40
Compra y contratación de combustible	N/A

Fuente: Departamento de Compras del MAP



ÍNDICE DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA

Código Programa / Subprograma	Nombre del Programa	Asignación presupuestaria 2025 (RD\$)	Ejecución 2025 (RD\$) diciembre	Cantidad de Productos Generados por Programa	Índice de Ejecución %	Participación ejecución por programa
1	Actividades centrales	524,790,835.00	510,478,460.49	0	97.27%	55.27%
11	Profesionalización de Función Pública	378,475,573.00	366,613,323.27	5	96.87%	39.70%
98	Administración de contribuciones especiales	20,300,000.00	19,300,000.00	0	95.07%	2.09%
Total General		923,566,408.00	896,391,783.76	5	97.06%	97.06%

Fuente: Ministerio de Administración Pública



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN
JURÍDICA

INSTITUCIÓN	OBJETO	TIEMPO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN)	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.	Un (1) año renovable	1/3/2025	1/3/2026
Dirección General de Pasaporte (DGP)	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.	Un (1) año renovable	1/3/2025	1/3/2026
Departamento Aeroportuario (DA)	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.	Un (1) año renovable	1/10/2025	1/10/2026
Dirección General de Aduanas (DGA)	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.	Un (1) año renovable	1/8/2025	1/8/2026
Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL)	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.	Un (1) año renovable	1/10/2025	1/10/2026



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN
JURÍDICA

INSTITUCIÓN	OBJETO	TIEMPO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
Dirección General de Embellecimiento de Carreteras y Avenidas de Circunvalación (DIGECAC)	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.	Un (1) año renovable	22/01/2025	22/01/2026
Junta de Aviación Civil (JAC)	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.	Un (1) año renovable	27/01/2025	27/01/2026
Dirección Gral. de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA).	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.	Un (1) año renovable	27/01/2025	27/01/2026
Hospital Municipal Piedra Blanca	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.	Un (1) año renovable	28/01/2025	28/01/2026
Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA)	Implementación de iniciativas y actividades que viabilicen el desarrollo de programas académicos, así como pasantías remuneradas en el Estado para estudiantes del ITLA.	Dos (2) años	2/7/2025	2/7/2026



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN
JURÍDICA

INSTITUCIÓN	OBJETO	TIEMPO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (DGDC).	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.	Un (1) año renovable	15/01/2025	15/01/2026
Dirección General de Bienes Nacionales (DGBN)	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.	Un (1) año renovable	1/11/2025	1/11/2026
Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre (INTRANT)	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.	Un (1) año renovable	24/01/2025	24/01/2026
Autoridad Portuaria Dominicana (APORDOM)	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.	Un (1) año renovable	20/02/2025	20/02/2026
Centro de Operaciones de Emergencias (COE)	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.	Un (1) año renovable	17/02/2025	17/02/2026



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN
JURÍDICA

INSTITUCIÓN	OBJETO	TIEMPO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
Instituto Dominicano de Aviación Civil (IDAC)	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.	Un (1) año renovable	13/02/2025	13/02/2026
Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)	Para desarrollar e implementar políticas, programas, planes y actividades, con miras a promover espacios de garantía e igualdad de derechos para personas con discapacidad en el marco de la actuación de ambas instituciones.	Tres (3) años	26/02/2025	26/02/2028
Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM)	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.	Un (1) año renovable	3/4/2025	3/4/2026
Acuerdo SNS-SISMAP Salud	Ampliación, consolidación y fortalecimiento del sistema SISMAP Salud.	4 años	3/12/2025	3/12/2029
Acuerdo EDI Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo (CAASD)	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	3/11/2025	3/11/2026



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN
JURÍDICA

INSTITUCIÓN	OBJETO	TIEMPO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
Acuerdo Interinstitucional entre el Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación (CNZFE); el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) y el Programa Burocracia Cero	Implementación del Programa Burocracia Cero.	1 año	15/04/2025	15/04/2026
Ministerio de Trabajo (MT)	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, (NUEVO MODELO).	1 año	5/7/2025	5/7/2026
Acuerdo EDI, Superintendencia del Mercado de Valores	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	16/05/2025	16/05/2026
Acuerdo EDI, Ministerio Administrativo de la Presidencia (MAPRE)	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, (NUEVO MODELO).	1 año	6/10/2025	6/10/2026
UNPHU-MAP	Convenio Específico de Colaboración para la impartición de la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública a veinticinco (25) servidores públicos.	2 años	14/4/2025	14/4/2027



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN
JURÍDICA

INSTITUCIÓN	OBJETO	TIEMPO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
Hospital Municipal Licey Al Medio (HMLM)	Implementar el plan de mejora para su fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y lograr transparentar y optimizar su gestión.	1 año	7/8/2025	7/8/2026
PUCMM - MAP	CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN	2 años	21/08/2025	21/08/2027
Instituto Nacional de Servicio Público de la República Francesa (INSP) / MAP	CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN	2 años	15-10-2025	15-10-2027
Acuerdo EDI, Ministerio de Defensa (MIDE)	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, (NUEVO MODELO).	1 año	10/4/2025	10/4/2026



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

Proveedor / Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción	Estatus
Juan Manuel Quiroga	1/1/2025	US\$459,718,68	Contratación de servicios asistencia, mantenimiento y soporte técnico sobre el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP). CANCELADO	CANCELADO
Juan Manuel Quiroga	1/1/2025	US\$229,859.34	Contratación de servicios asistencia, mantenimiento y soporte técnico sobre el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP).	REGISTRADO
Electrón, SAS	3/1/2025	RD\$1,611,505.19	Contratación de servicios de mantenimiento preventivos, reparaciones , instalaciones y piezas de los cuatro generadores eléctricos pertenecientes a este Ministerio .	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
Servicio Motriz AMG, EIRL	17/2/2025	RD\$1,500,000.00	Contratación de un taller para el mantenimiento preventivo de catorce (14) vehículos y dos (2) motocicletas	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
Planeta Azul, S.A.	17/3/2025	RD\$661,250.00	Adquisición botellones de agua nuevo, relleno de botellones y fardos de botella de agua, para ser utilizados por el MAP.	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

Proveedor / Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción	Estatus
CLIQFORCE, SRL	3/7/2025	RD \$5,500,400.00	Contratación de agencia especializada en montaje de eventos en la ciudad de santo domingo para la organización, logística, y ejecución de cursos, talleres y seminarios de capacitación dirigido a (Mipymes) compra verde-sostenible.	REGISTRADO
Ricoh Dominicana, SRL	20/2/2025	RD\$186,396.20	Solicitud de alquiler de siete (7) equipos multifuncionales para ser utilizados por este Ministerio de Administración Pública (MAP).	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
CLIQFORCE, SRL	14/3/2025	RD\$5,252,000.00	Contratación de agencia para la gestión de eventos a los fines de contar con espacios físicos para la realización de cursos, talleres, seminarios y capacitaciones del ministerio compra verde-sostenible.	REGISTRADO
Martínez Torres Traveling, SRL	3/4/2025	RD\$1,809,600.00	Contratación de servicios de suministro de 9,048 raciones de almuerzos y cenas, para el personal previamente autorizado del MAP (Dirigido a Mipymes-Compras Verdes)".	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

Proveedor / Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción	Estatus
Rouler Enterprise, SRL	3/10/2025	RD\$1,746,400.00	Contratación de empresa de Servicios de Catering para las diferentes actividades institucionales del Ministerio de Administración Pública. (Compras Verdes-Sostenibles). Dirigida a Mipymes.	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
J.C.Q. Ingeniería en Ascensores, SRL	3/10/2025	RD\$276,120.00	Contratación de una empresa para los servicios de reparación y mantenimiento de los ascensores del MAP.	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
VLEx & Vincent 2025 CANCELADO	-----	US\$9,900,000.00	Contratación de suscripción de la Plataforma VLEx & Vincent 2025	CANCELADO
Jacqueline Mercedes Malagón Luna	15/3/2025	RD\$787,500.00	Consultoría es proporcionar asesoramiento experto y colaboración técnica al Ministerio de Administración Pública (MAP), en el análisis e interpretación de	REGISTRADO
Orozco Exterminaciones, EIRL	25/3/2025	RD\$155,760.00	Contratación de empresa para los servicios de fumigación y control de plagas, en el MAP.	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

Proveedor / Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción	Estatus
VLEx Networks SL	28/3/2025	US\$9,900,000.00	Contratación de suscripción de la Plataforma VLEx & Vincent 2025	ELABORADO
Soluciones y Tecnologías Hábiles, SRL (SOLUTECH)	5/6/2025	RD\$892,080.00	Solicitud de Alquiler de impresoras y fotocopiadora multifuncionales, por un periodo de doce (12) meses, para ser utilizadas por las diferentes áreas del MAP (Verdes-Sostenibles).	CANCELADO
Oswaldo Valentín Valera Jiménez	5/2/2025	RD\$4,455,000.00	Contratación de empresa especializada en reparación de daños por inundaciones en infraestructura del Ministerio de Administración Pública, debido a rotura de tuberías.	REGISTRADO
Integraciones Tecnológicas M & A, SRL	6/5/2025	RD\$5,833,548.00	Contratación de servicios de renovación de licencias Software Mesa de Ayuda para el MAP. Dirigido a Mipymes.	REGISTRADO
Manzueta & Peña Group, SRL	6/2/2025	RD\$1,200,000.00	Contratación de servicios filmicos profesionales con el objetivo de fortalecer la producción audiovisual institucional y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Operativo anual (POA) 2025.	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

Proveedor / Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción	Estatus
Old Creek SRL.	7/1/2025	RD\$ 1,700,000.01	Contratación de una empresa para los servicios de mantenimiento de los vehículos y motocicletas pertenecientes a este Ministerio de Administración Pública. por un periodo de seis (6) meses.	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
Martínez Torres Traveling, SRL	7/1/2025	RD\$1,990,560,00	Contratación de servicios de suministro de 9,048 raciones de almuerzos y cenas, para el personal previamente autorizado del MAP (Dirigido a Mipymes-Compras Verdes)".	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
FL Betances, SRL	7/1/2025	RD\$4,605,908.49	Adquisición de Licencias de Software para el Ministerio de Administración Pública (MAP).	REGISTRADO
Teruel & Compañía, SRL	7/1/2025	RD\$517,356,40	Adquisición de neumáticos para ser utilizados en los diferentes vehículos de este Ministerio de Administración Pública (MAP).	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
360 Soluc. Tecnológicas, SRL	7/1/2025	RD\$380,000.00	Servicios de Renovación de Licencias para el Ministerio de Administración Pública (MAP). Dirigido a Mipymes (Compras Sostenible-Verde). (Item 4)	REGISTRADO



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

Proveedor / Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción	Estatus
CLICKTEK, SRL	7/1/2025	RD\$75,322.80	Servicios de Renovación de Licencias para el Ministerio de Administración Pública (MAP). Dirigido a Mipymes (Compras Sostenible-Verde). (Item 1)	REGISTRADO
PWA, EIRL.	7/8/2025	RD\$931,717,00	Servicio de Renovación de Licencias de Software para este Ministerio.	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
Juan Manuel Quiroga	8/1/2025	US\$229,859,34	Contratación de renovación de los servicios del Sistema de Administración de servidores públicos (SASP).	REGISTRADO
Uxmal Comercial, SRL	8/1/2025	RD\$591,910.00	Contratación de servicios de renovación de Licencias de Software. Dirigido a Mipymes (Compras sostenibles-Verde)	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
María del Carmen del Niño Jesús Sued Olivo	28/7/2025	RD\$1,200,000,00	Contratación de Consultoría para la Coordinación y seguimiento y seguimiento Reformas Sectoriales, Orientadas a Resultados en el marco de la Ejecución del Plan Pública del PEI 2025-2028.	REGISTRADO



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

Proveedor / Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción	Estatus
Harte montajes SRL	8/6/2025	RD\$1,800,000.00	Contratación de agencia especializada en montajes de eventos para la organización, logística, y ejecución de cursos, talleres y seminarios de capacitación, Compras Verdes .	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)
Santo Domingo Motors Company, S.A.	29/8/2025	RD\$400,000.00	Servicios de Mantenimiento Preventivos y Correctivos de Vehículos bajo garantía del Concesionario.	REGISTRADO
FMP Service Tecnología, SRL.	10/6/2025	RD\$1,229,088.00	Contratación de los servicios de arrendamiento de licencias SAP BI-BASE DATOS HANNA, (Compras Sostenibles). Dirigida a Mipymes.	PENDIENTE FIRMA
Devel Group, SRL.	11/1/2025	RD\$1,101,257.38	Contratación de los servicios de renovación de soportes y garantía extendida de los equipos de seguridad Fortinet de este Ministerio.	PENDIENTE FIRMA
Criticar Power, SRL.	10/8/2025	RD\$ 800,984.00	Contratación de empresa para los servicios mantenimientos preventivos de los UPS de este Ministerio.	ELABORADO Y REMITIDO A LA DAF (CM)



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS MAP 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

Proveedor / Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción	Estatus
Cantabria Brand Representative, SRL.	10/7/2025	RD\$ 2,918,281.60	Contratación de servicios de almuerzos y cena, para el personal autorizado del MAP (Compras Sostenibles-Verdes).	REGISTRADO
Hartemontajes, SRL	27/10/2025	RD\$5,350,000.00	Contratación de agencia especializada en montajes de eventos en la ciudad de Santo Domingo, para la organización, logística y ejecución de cursos, talleres y seminarios de capacitación, (Compras Verdes Sostenibles).	CARGADO AL SISTEMA TRE
Multicómputos, SRL	11/1/2025	RD\$488,899.00	Renovación de soporte Licencias Oracle No.5459343, para este Ministerio de Administración Pública (MAP).	REGISTRADO
Toprintonline, SRL	24-11-2025	RD\$5,500,000.00	Contratación de Agencia de Montaje para la jornada de la presentación y socialización del plan estratégico institucional 2025-2028 y del plan operativo anual 2026 del ministerio.	PENDIENTE DE PREVENTIVO
Hartemontajes S.R.L	29-10-2025	RD\$1,346,000.00	Contratación de agencia especializada en montajes de eventos en la ciudad de Santo Domingo, capacitación, (Compras Verdes Sostenibles).	PENDIENTE DE FIRMA



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS UEP-BID 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

No. Contrato	Proveedor/ Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción
UEP-MAP No. 001-2025	Luciano Strazza	9/4/2025	US\$75,000.00	Contratación de consultor individual internacional para apoyar la preparación de términos de referencia y especificaciones técnicas en gestión de recursos humanos.
UEP-MAP No. 002-2025	Maritza Mayerline Seijas Contreras	1/5/2025	RD\$1,800.000.00	Oficial de Adquisiciones del Programa
UEP-MAP No. 003-2025	Rosa Elena Díaz Ávila	3/5/2025	RD\$2,460,000.00	Especialista en Planificación y Monitoreo del Programa
UEP-MAP No. 004-2025	Wilton José Quiroz Escoto	3/5/2025	RD\$3,300.000.00	Coordinador Componente 2 del Programa
UEP-MAP No. 005-2025	Grismaldi Altagracia Rosario Pallero	3/5/2025	RD\$2,400.000.00	Especialista Legal del Programa



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS UEP-BID 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

No. Contrato	Proveedor/ Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción
UEP-MAP No. 006-2025	Marnie Josefina Pimentel Peña	16/6/2025	RD\$1,920.000.00	Encargada de Contabilidad de la UEP
UEP-MAP No. 007-2025	Marlene Decena Salas	23/6/2025	RD\$2,400.000.00	Especialista de Adquisiciones
UEP-MAP No. 008-2025	Hugo José Pirela Martínez	30/6/2025	US\$25,000.00	Contratación de consultor individual para llevar a cabo la evaluación de medio término con formato PCR
UEP-MAP No. 009-2025	Xiomara Providencia Peralta Aquino	16/6/2025	RD\$1,200.000.00	Asistente Administrativo de la UEP
UEP-MAP No. 010-2025	SINERGIT, S.A	19/9/2025	RD\$11,994,780,03	Licitación Pública Nacional "Adquisición Solución Almacenamiento Centro de Datos del MAP. "



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS UIP-BM 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

No. Contrato	Proveedor/ Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción
UIP-MAP-2025-001	Fernando Alberto Cruz Batista	5/8/2025	RD\$2,826,000.00	Contrato de Servicio de Consultoría Individual por Tiempo Determinado Especialista Financiero del Proyecto.
UIP-MAP-2025-002	Carmen Carolina Cordero Caraballo	5/8/2025	RD\$3,495,148.00	Contrato de Servicio de Consultoría Individual por Tiempo Determinado Coordinadora del Proyecto.
UIP-MAP-2025-003	Franco Brazoban	5/8/2025	RD\$2,124,000.00	Contrato de Servicio de Consultoría Individual por Tiempo Determinado Especialista de Comunicaciones del Proyecto.
UIP-MAP-2025-004	Brunilda Yleana Lazala Fabian	5/8/2025	RD\$2,184,000.00	Contrato de Servicio de Consultoría Individual por Tiempo Determinado Especialista Ambiental y Social del Proyecto.
UIP-MAP-2025-005	Eric Omar Hazim Rodríguez	5/8/2025	RD\$2,826,000.00	Contrato de Servicio de Consultoría Individual por Tiempo Determinado Especialista de Adquisiciones del Proyecto.



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONTRATOS UIP-BM 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES
DIRECCIÓN JURÍDICA

No. Contrato	Proveedor/ Consultor/Empleado	Fecha de inicio	Monto del contrato	Descripción
UIP-MAP-2025-006	Juana Luz Almánzar Ventura	5/8/2025	RD\$3,006,720.00	Contrato de Servicio de Consultoría Individual por Tiempo Determinado Especialista de Planificación y Monitoreo del Proyecto.
UIP-MAP-2025-007	Joan Maireni Moya Peralta	13/10/2025	RD\$3,240,000.00	Contrato de Servicio de Consultoría Individual por Tiempo Determinado Coordinador de los Componentes 1 y 4.
UIP-MAP-2025-008	Greyhan Angella Mercedes Vólquez	6/11/2025	RD\$2,160,000.00	Contrato de Servicio de Consultoría Individual por Tiempo Determinado Especialista Gestora de Contratos.



MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)
CRONOLÓGICO DE CONVENIOS Y ACUERDOS 2025
DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES DIRECCIÓN
JURÍDICA

INSTITUCIÓN	OBJETO	TIEMPO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
MINISTERIO DE EDUCACION (MINERD)	Fortalecimiento del SISMAP EDUCACION - CENTROS EDUCATIVOS-	2 AÑOS	17/10/2025	17/10/2026
MINISTERIO DE INTERIOR Y POLICÍA	Diseño e Implementación del SISMAP SEGURIDAD	2 AÑOS	22/10/2025	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	3/10/2025	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	31/10/2025	31/10/2025

