



REPÚBLICA DOMINICANA

MEMORIA INSTITUCIONAL

—
AÑO 2024



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA



MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2024



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA



TABLA DE CONTENIDOS



Memoria Institucional 2024

RESUMEN EJECUTIVO	1
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL.....	7
RESULTADOS MISIONALES	17
RESULTADOS DE LAS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO.....	33
SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL	104
PROYECCIONES PARA EL PRÓXIMO AÑO	107
ANEXOS.....	110

RESUMEN EJECUTIVO

Memoria Institucional 2024

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), tiene como propósito desarrollar competencias en los servidores públicos del Estado Dominicano, a través de la implementación efectiva de estrategias, políticas públicas y programas de profesionalización, formación, capacitación e investigación, contribuyendo a generar un Estado moderno e innovador al servicio de la ciudadanía, a los fines de ser reconocido como un referente nacional y regional por su excelencia y liderazgo en la profesionalización, formación y capacitación, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño de los servidores públicos dominicanos, promoviendo la eficiencia, transparencia y la innovación en la Administración Pública.

En ese sentido, el INAP ha estado trabajando su misión alineada a la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y al Plan Nacional Plurianual del Sector Público, logrando capacitar a 44,871 servidores públicos durante el período enero-noviembre de 2024, inscritos a través de la plataforma y las diferentes oficinas de recursos humanos a nivel nacional; los mismos representan un 70% al género femenino y un 30% al género masculino. La inversión en los programas ejecutados en el año 2024 ascendió a RD\$25,753,990.00 (veinticinco millones setecientos cincuenta y tres mil novecientos noventa pesos con 00/100), contribuyendo al desarrollo de competencias y habilidades de los servidores capacitados, al fortalecimiento de las instituciones



participantes y generando fuente de empleo para profesionales en el ámbito docente.

En fecha 22 de febrero del año que transcurre se realizó en coordinación con la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), la Conferencia Magistral dictada por el Presidente Constitucional Luis Abinader Corona, como acto de apertura de la primera edición de la Maestría en Gestión Pública y Gobernanza en sus especialidades: Gestión Financiera y Finanzas Públicas, Gestión de Proyectos en el Sector Público, Gestión de Innovación y Transformación Digital y Gestión de Recursos Humanos Gubernamentales.

Esta primera edición de la Maestría en Gestión Pública y Gobernanza se imparte en 8 cohortes y 4 salidas, en la sede de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), y cuatro en los centros regionales de las provincias: La Altagracia, Duarte, San Juan de la Maguana y Santiago de los Caballeros, beneficiando a 378 servidores públicos de distintas instituciones gubernamentales en las regiones Este, Sur y Norte del país. La distribución territorial se realizó con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que contribuyan a la mejora del desempeño de los servidores que laboran en las diferentes instituciones de las regiones antes mencionadas. En este programa se ha invertido la suma de RD\$68,848,482.00 (sesenta y ocho millones ochocientos cuarenta y ocho mil cuatrocientos ochenta y dos pesos con 00/100).

Con el objetivo de dotar a los servidores públicos de formación universitaria el INAP mantiene el programa de profesionalización con la Universidad Autónoma de Santo Domingo, mediante el cual se otorgó becas a 252 servidores de diferentes instituciones en las



licenciaturas en Administración Pública y Estadísticas. En el año 2019 se dio apertura a la Maestría en Administración Pública con un total de 26 maestrantes, de los cuales 13 ya finalizaron el programa. Estos programas han representado una inversión de RD\$1,190,000.00 (un millón ciento noventa mil pesos con 00/100).

En el transcurso del año 2024 el Departamento Técnico Académico ha acreditado seis (6) carpetas docentes y con un proceso exhaustivo de evaluación se acreditaron noventa y seis (96) profesionales que pasan a formar parte de la plantilla de facilitadores, logros que permiten robustecer el cumplimiento de nuestra misión de formar y capacitar a los servidores públicos dominicanos.

Dentro de las acciones ejecutadas durante el 2024, está el acompañamiento a las instituciones en la elaboración, revisión y validación de su Plan Anual de Capacitación (PAC). Como resultado de esta actividad se validaron un total de 349 Planes de Capacitación: 143 planes corresponden a Gestión Pública; 138 planes a Salud; 43 planes a Municipales y 25 a planes a Juntas Distritales.

Durante los meses enero-marzo de 2024, el INAP reconoció a 41 instituciones que cumplieron con los subindicadores de capacitación correspondientes al Sistema de Monitoreo de Administración Pública (SISMAP). Esta actividad fue realizada en el marco de la semana del Servidor Público con el objetivo de enaltecer y motivar la labor realizada por las instituciones a favor de la formación de sus recursos humanos.

Los días 13 y 14 de marzo del año que transcurre se efectuó la primera auditoría interna de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y los días 20 y 21 de agosto la Auditoría externa de seguimiento, a los fines de poder verificar si estamos cumpliendo con los



requerimientos establecidos en la norma ISO: 9001:2015 y mantener esta certificación. De igual forma el 27 de agosto se realizó la primera auditoría de evaluación a la 2da. Versión de nuestra Carta Compromiso, obteniendo una puntuación de un 99%.

De igual forma se trabaja para el mantenimiento de otras normas tales como la NORTIC A2, NORTIC A3 y NORTIC E1 y se avanza en los requerimientos para obtener la certificación de la norma NORDOM - ISO/IEC 17024, referente a la Certificación de Competencias Laborales. De igual forma, se realizaron mejoras a las diferentes App desarrolladas a lo interno del INAP por el área de programación, las cuales contribuyen a la agilización de trámites, a la reducción de consumo de materiales y colaboran de manera valiosa con el medio ambiente.

En cuanto al cumplimiento de las metas presidenciales y el Sistema de Monitoreo Gubernamental nuestra institución impulsa las acciones correspondientes para cumplir con las normativas y los indicadores de gestión citados a continuación: IGP, Índice de Transparencia, ICI, SISCOMPRAS, SISACNOC y NOBACI.

Con el objetivo de impulsar acciones que garanticen una formación de calidad de los servidores públicos, en el 2024 se han coordinado diez (10) acuerdos, de los cuales fueron firmados siete (07), los restantes quedaron pendientes de firmas. Se firmaron acuerdos con las siguientes entidades: Universidad de Santander, UASD, BARNA, USB y Tecnificación de Riego, entre otras.

En noviembre del 2024 se culminó la elaboración el Plan Estratégico Institucional (PEI), correspondiente al período 2025-2028, el cual es nuestra hoja de ruta hacia una Administración Pública más inclusiva,



eficiente y moderna. Este documento fue producto del consenso de actores claves de nuestra institución.

El PEI 2025-2028 es un documento fruto del análisis situacional y estratégico orientado hacia el fortalecimiento y modernización de nuestra institución. Contempla la evaluación de nuestros logros y desafíos en el período 2021-2024, en el mismo redefinimos nuestro marco filosófico y establecido ejes estratégicos que responden a los retos actuales del sector público, entre los cuales se enmarcan en los ejes transversales del plan de gobierno. Este nuevo plan estratégico refleja nuestro compromiso con la profesionalización, la mejora de los servicios y el fortalecimiento institucional, factores esenciales para consolidar al INAP como una institución referente en la formación de servidores públicos comprometidos con un Estado moderno, abierto y eficiente.

Durante el año 2024 desarrollamos un plan de comunicación estratégica, a través de los diferentes canales oficiales de difusión como: Instagram: inap_rd; X: inaprd; Facebook: inap rd; Página web: www.inap.gob.do; canal de YouTube: inaprd, con lo que hemos logrado despertar mayor interés de los servidores públicos de participar en nuestros programas de formación, profesionalización e investigación.

El Comité de Gestión Ambiental del INAP, dando cumplimiento a lo establecido en la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ejecutó su plan de cuidado al medio ambiente, realizando las charlas Plantas Medicinales, Eficientización de la Energía Eléctrica y Los Peligros de la Contaminación, así como también visitamos en el mes de abril con nuestros colaboradores el Parque Zoológico Nacional y el 25 del mes



De octubre se realizó una jornada de reforestación en el municipio de Villa Altagracia, en la cual se plantaron 1,650 árboles. Se continúa con el monitoreo de las buenas prácticas como las 5S, la reclasificación de los desechos sólidos y la promoción de acciones en favor del reciclaje y el cuidado medioambiental.

La Unidad de Igualdad de Género, junto al Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Transversalización de Género, continúan con el proceso de sensibilización a todo el personal, impartiendo en el 2024 las siguientes charlas: Mujer Centro del Universo, Entorno Laboral Favorable: Igualdad entre Hombres y Mujeres, Salud Mental y Estrategias de Prevención de Violencia de Género.



INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Memoria Institucional 2024

En Nuestro Plan Estratégico Institucional (PEI), correspondiente al 2025-2028, fueron modificados nuestra Misión, Visión y Valores, con el objetivo de que abarquen de manera más precisa nuestro rol institucional.

a. Misión

Desarrollar competencias en los servidores públicos del Estado Dominicano, a través de la implementación efectiva de estrategias, políticas públicas y programas de profesionalización, formación, capacitación e investigación, contribuyendo a generar un Estado moderno e innovador al servicio de la ciudadanía.

b. Visión

Ser reconocido como un referente nacional y regional por su excelencia y liderazgo en la profesionalización, formación y capacitación, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño de los servidores públicos dominicanos, promoviendo la eficiencia, transparencia y la innovación en la Administración Pública.

c. Valores

Ética e Integridad: Mantenemos un comportamiento idóneo basado en las normas morales y profesionales, como la honestidad y veracidad que rige la conducta humana, fomentando un desempeño laboral apegado a los criterios que sustentan un Estado comprometido con la eficiencia y probidad.

Excelencia en el Servicio: Garantizamos una formación integral a



través de un servicio con altos niveles de profesionalidad que contribuyan con el fortalecimiento y el desarrollo de las competencias de los servidores públicos.

Colaboración: Trabajamos en conjunto para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Innovación: Fomentamos el uso de nuevas ideas, tecnologías y métodos que transformen la formación de los servidores públicos, promoviendo soluciones creativas y eficaces para mejorar la gestión.

Compromiso: Actuamos con dedicación, asumiendo como propio el cumplimiento de nuestra misión, mediante iniciativas que transformen al servidor público dominicano; para alcanzar las mejores oportunidades de desarrollo y profesionalización.

Responsabilidad: Cumplimos eficazmente con las obligaciones asignadas en el ejercicio de nuestras funciones.

- Política de Calidad

El INAP a través de su política de calidad, está comprometido a apoyarse en una cultura de excelencia, manteniendo un elevado compromiso con el desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, a través de la formación basada en competencias para el desempeño óptimo de sus funciones, en mejora de la Administración Pública. Orientados siempre hacia la calidad en el servicio, la mejora continua, el cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios, así como a la satisfacción de nuestros grupos de interés.

- Base legal

El 24 de marzo de 1994, se crea el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) mediante el Reglamento Núm. 81-94,



de Aplicación de la Ley Núm. 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dependiente del Poder Ejecutivo, como parte del Sistema Nacional de Adiestramiento y Desarrollo de Servidores Públicos. Oficialmente, el Instituto inició sus operaciones a partir de enero de 1997. El Decreto Núm. 75-99, de fecha 24 de febrero de 1999, en su artículo 8, pone a depender al Instituto Nacional de Administración Pública del Secretariado Técnico de la Presidencia.

Dos años más tarde, el Decreto Núm. 257-01, Gaceta Oficial Núm. 10073, del 21 de febrero de 2001, deroga el Decreto Núm. 75-99 y ratifica, en su artículo 2, que el INAP funcionaría como dependencia del Secretariado Técnico de la Presidencia, hoy Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

En abril de 2012 se crea el Consejo Académico del INAP mediante el decreto Núm. 179-12; el reglamento de este consejo fue aprobado en mayo de 2013, a través del Decreto Núm. 135-13.

- Marco Legal

Ley 41-08

Decreto 135-13

Decreto 179-12

Resolución 04-2021

Resolución 002-2021

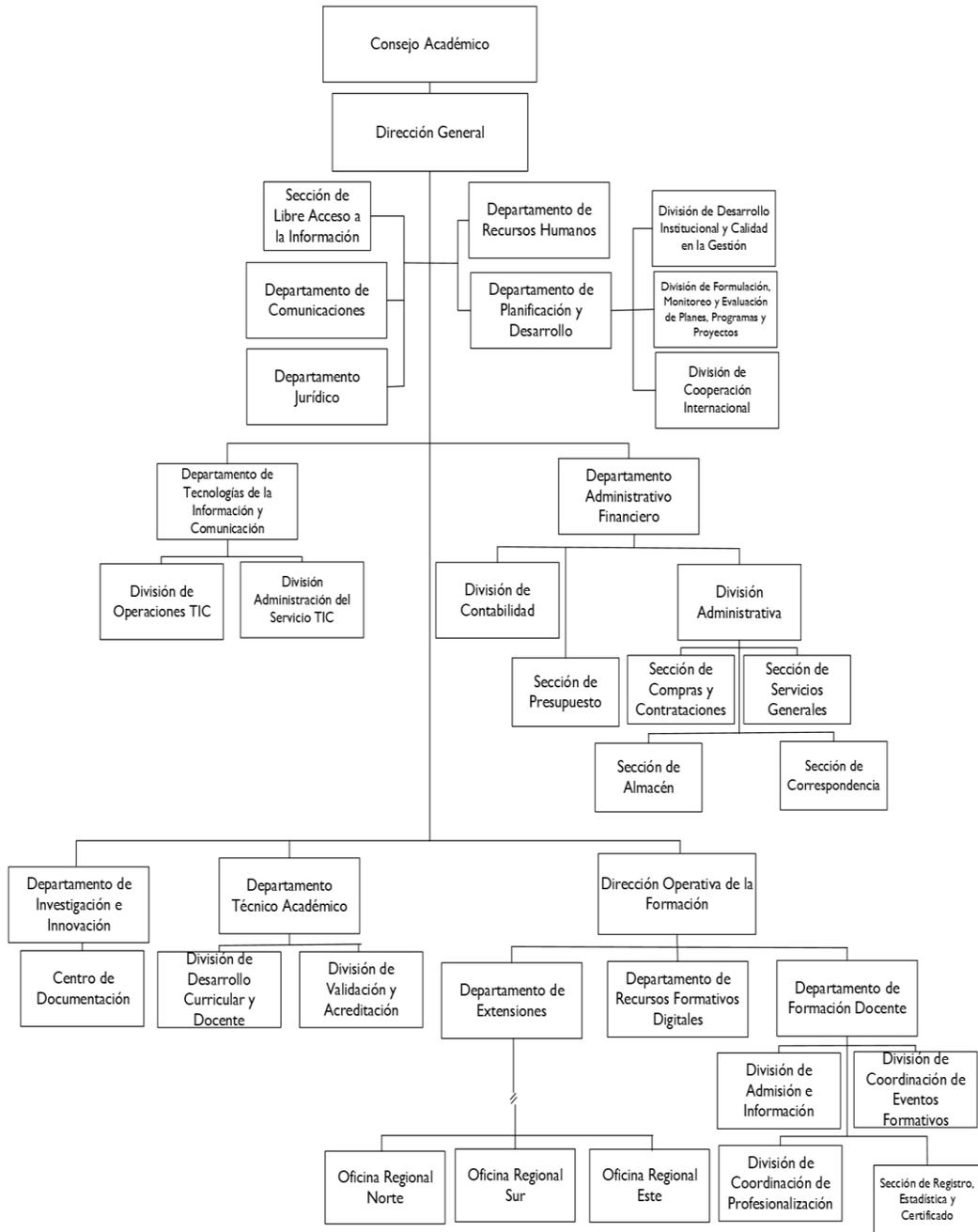
Resolución 001-2021

Resolución 05-2020

A continuación, presentamos nuestra estructura organizativa:



INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)
Organigrama Estructural



ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Dirección de Diseño Organizacional
Octubre, 2021



- Planificación Estratégica Institucional

El Plan Estratégico 2021-2024 del Instituto Nacional de Administración Pública, pretende ser un plan realista, claro y concentrado en la generación de impactos sobre la calidad con que se desempeñan las funciones.

Del proceso participativo de identificación se han constatado los grandes ejes principales, que servirán para orientar la definición y articulación de los objetivos estratégicos de este Plan que aspira a suscitar avances que generen impactos positivos para las instituciones y servidores públicos con quienes el INAP trabaja, impactos que, en última instancia, a través de éstas, se trasladarán hacia los usuarios de los respectivos servicios.

- Ejes Estratégicos:

Eje 1: Profesionalización y formación de los servidores públicos

Eje 2: Certificación de Competencias Laborales y Regulación del sistema nacional de formación de la función pública.

Eje 3: Investigación, Innovación y difusión del conocimiento.

Eje 4: Fortalecimiento institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial.

- Objetivos Estratégicos:

Objetivo 1: Proporcionar y promover la profesionalización y formación de los servidores públicos con miras a desarrollar sus competencias, habilidades y aptitudes para el desempeño de las funciones.

- Acciones Estratégicas para el logro del Objetivo 1:

- Diseñar la oferta formativa acorde al contexto actual.



- Impulsar la formación de los servidores de Carrera Administrativa.
 - Trabajar los diseños formativos siguiendo los lineamientos establecidos.
 - Aumentar la oferta formativa atendiendo a las necesidades del contexto actual.
 - Gestionar acuerdos con otras instituciones Referentes para impartir formación según pertinencia.
 - Adiestrar a los facilitadores en el desarrollo de la formación en el entorno virtual con el fin de contribuir al fortalecimiento de la transformación digital.
 - Coordinar alianzas con institutos y escuelas de Administración Pública nacionales e Internacionales que permitan dar respuesta a la demanda.
 - Desarrollar, coordinar y gestionar programas de profesionalización para los servidores públicos.
 - Gestionar la innovación permanente en el diseño de cursos virtuales.
 - Evaluar la performance de los participantes de la formación virtual.
 - Desarrollar programas de formación para el desarrollo de las competencias digitales, según detección de necesidades de capacitación.
- Resultados esperados

Diseño de la formación y capacitación basadas en las necesidades y prioridades reales de las instituciones y en las cualificaciones para el desempeño de las funciones:



- Ejecución de la formación basada en el desarrollo de competencias y habilidades sociales, dando prioridad a los servidores de carrera.
- Desarrollo del programa de sensibilización a los ciudadanos interesados en la administración pública.
- Mejoramiento de la gestión docente a través del reclutamiento, selección y contratación.
- Fortalecida la Satisfacción de las Partes Interesadas.
- Programas de profesionalización desarrollado en atención a las prioridades del Estado.
- Consolidada la formación virtual.
- Objetivo 2. Consolidar la institución como un ente regulador de la formación pública, garantizando la calidad y pertinencia de las capacitaciones a través de la acreditación de programas, así como, la certificación de competencias laborales.
- Acciones Estratégicas para el logro del Objetivo 2:
 - Erigir al INAP como un ente Regulador de la formación en la Administración Pública con la finalidad de fortalecer el desarrollo de las actividades pertinentes a la institución.
- Resultados esperados:
 - Gestionados los procesos formativos que atañen a la Administración Pública.
 - Fortalecida la red de entidades y escuelas de formación.
 - Proceso de Acreditación reforzado.
 - Competencias laborales certificadas, según las Normas diseñadas.



- Objetivo 3. Promover la innovación, transformación y el conocimiento de la administración pública a través de la investigación social, generando y difundiendo información para facilitar la toma de decisiones.
- Acciones Estratégicas para el logro del Objetivo 3:
 - Incorporar la analítica de datos y las herramientas tecnológicas necesarias que permitan una gestión basada en datos, a partir de los cuales se pueda construir el conocimiento y mejorar la toma de decisiones.
 - Diseñar un mecanismo que permita identificar las necesidades reales de las instituciones.
 - Identificar las necesidades básicas y elementales de los servidores públicos, a través de mecanismos viables, que permitan obtener información para el diseño de la oferta formativa atendiendo al desarrollo de estas competencias.
 - Promover innovaciones que generen un alto impacto en los servicios que se prestan a la ciudadanía.
- Resultados esperados:
 - Aumento en la capacidad y agilidad de respuesta ante requerimientos de información de los usuarios sobre nuestras investigaciones y bibliografía.
 - Desarrollo de herramientas aplicables de evaluación del conocimiento en el proceso de aprendizaje.
 - Disposición de los hallazgos y resultados de las investigaciones realizadas para las instituciones competentes.
 - Investigaciones, estudios y herramientas desarrolladas para la toma de decisiones.



- Fortalecida la gestión pública a través de la innovación y el intraemprendimiento.
- Objetivo 4. Impulsar una gestión institucional innovadora, eficiente y de referencia sectorial para asumir las funciones encomendadas al servicio de la ciudadanía.
- Acciones Estratégicas para el logro del Objetivo 4:
 - Impulsar la planificación estratégica y la dirección por objetivos como cultura y método de trabajo para la toma de decisiones.
 - Gestionar de manera efectiva el sistema de calidad, fortaleciendo la identificación y mitigación del riesgo.
 - Formular políticas y planes de desarrollo interno que permita dar respuesta a los cambios en el entorno actual.
 - Potenciar la comunicación interna, fortaleciendo el involucramiento en el propósito de la institución.
 - Mantener una comunicación abierta que contribuya con una adecuada imagen institucional, acorde con la misión, visión y valores.
 - Evaluar el rendimiento y evolución de los proyectos de cooperación económica.
 - Garantizar las condiciones de infraestructura y tecnología requeridas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.
 - Afianzar la infraestructura tecnológica de la institución para que permita dar respuesta a la demanda institucional en un tiempo establecido.
- Resultados esperados:
 - Desarrollo organizacional a través de una cultura de planificación y gestión por procesos.
 - Fortalecido el Sistema de Gestión de la Calidad.



- Talento humano desarrollado según la estrategia institucional.
- Fortalecida la imagen institucional y la comunicación externa.
- Fortalecidas las relaciones interinstitucionales conforme a lo establecido en las Normas legales vigentes.
- Eficiencia y calidad del gasto.
- Efectividad institucional en la gestión de tecnología e información.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Planificación Estratégica, la institución procede a elaborar la Planificación Operativa Anual (POA) que define el camino a seguir, las actividades a desarrollar y las áreas responsables, para así continuar con la elaboración del Presupuesto Anual de la Institución que permita la gestión de los recursos necesarios para la realización de lo planificado.

Una vez estructurada toda la planificación, cada responsable comunica a su equipo la planificación a implementar durante el año y asigna a modo individual responsables de las actividades para el desarrollo de un plan individual que permita la materialización de la Planificación Estratégica Institucional.



RESULTADOS MISIONALES

Memoria Institucional 2024

- Desempeño del Departamento Gestión de la Formación

El INAP ha estado trabajando su misión alineada a la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, logrando en el período de enero-noviembre de 2024 capacitar a 44,871 servidores públicos, con una inversión de RD\$25,753,990.00 (veinticinco millones setecientos cincuenta y tres mil novecientos noventa pesos con 00/100), inscritos a través de sus diferentes oficinas a nivel nacional. Hemos impactado en cursos, seminarios y diplomados a 34,079 servidores públicos; y en charlas, talleres, conferencias y actividades especiales a 10,792 servidores públicos, contando con una participación de género femenino de un 70% y 30% masculino.

En el transcurso de 2024, se logró un porcentaje de cumplimiento de un 289%, con relación a la meta establecida en el Plan Operativo Anual (POA), cuya meta era capacitar a 15,000 servidores públicos y fueron capacitados un total de 44,871 servidores públicos.

- Programa de Profesionalización

Con la finalidad de poner en manos de los servidores públicos la oportunidad de fortalecer sus conocimientos, el INAP puso en ejecución su programa de profesionalización en el año 2017, desde entonces se han desarrollado varios programas de educación superior el INAP mediante estos programas ha otorgado 252 becas a servidores



público en la licenciatura de Administración Pública y Estadísticas con una inversión de RD\$1,190,000.00 (un millón ciento noventa mil pesos con 00/100) de los cuales en la actualidad se han graduado 18 servidores públicos.

En el año 2019 se dio apertura a la Maestría en Administración Pública con un total de 26 maestrantes, de los cuales 13 ya finalizaron el programa.

En el año 2024 el INAP dio inicio al Programa Nacional de Maestría en Gestión Pública y Gobernanza en conjunto con la Universidad Autónoma de Santo Domingo UASD. Con una inversión de RD\$68,436,000.00 (sesenta y ocho mil cuatrocientos treinta y seis mil pesos con 00/100). En la actualidad dichas maestrías cuentan con 360 maestrantes activos.

El 22 de febrero del año que transcurre se realizó, en conjunto con la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), la Conferencia Magistral dictada por el Presidente Constitucional Luis Abinader Corona, como acto de apertura de la primera edición de la Maestría en Gestión Pública y Gobernanza en sus especialidades: Gestión Financiera y Finanzas Públicas, Gestión de Proyectos en el Sector Público, Gestión de Innovación y Transformación Digital y Gestión de Recursos Humanos Gubernamentales. A continuación resultados del proceso:

- Logros en los Sistemas de Formación.

Integración de la plataforma de certificados en línea con el servicio de Expediente Único Educativo, un sistema donde se concentran las informaciones de los ciudadanos en términos de educación, conformando la historia completa del ciudadano en su paso a través



del sistema educativo dominicano, e incluye certificados de Educación Básica y Media, Educación Superior, Cursos Técnicos Superiores y Cursos Técnicos.

Se desarrolló el Sistema de Inscripción y Evaluación de las Capacitaciones en Línea., logrando eficientizar dichos procesos, incluyendo la emisión del certificado en línea. Además, a través de este sistema se evalúan los eventos formativos por parte de los participantes y se vinculan al Sistema de Recaudación de Ingresos del Tesoro con el sistema de Gestión para solicitud de aportes en línea.

- Logros en la Asistencia y Capacitación a las Oficinas de Recursos Humanos de las Instituciones.

En la actualidad brindamos servicios a aproximadamente 330 organismos del Estado Dominicano, 158 ayuntamientos, 235 distritos municipales y 100 hospitales. De este total de organismos, los coordinadores del INAP han gestionado acciones formativas para 221 instituciones que se encuentran incluidas en Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

Para el período enero – noviembre 2024 hemos implementado programas especiales, logrando capacitar bajo los mismos 15,686 servidores públicos a través de la solicitud de las siguientes instituciones:

Ministerio de Educación (MINERD), con el programa, Régimen Ético Disciplinario de la ley 41-08 de Función Pública para directores distritales y áreas jurídicas.

Dirección General de Alianzas Público-Privadas, con el programa al Curso de Introducción a la Gestión de Alianzas Público-Privadas



(APP) y la Charla, Instrumentos Legales y Normativos, dentro de la alianza público-privada.

INAP-ESAP, con el Diplomado en colaboración con la Escuela Superior de Administración Pública de Colombia (ESAP). Este Diplomado fue impartido en línea a 21 colaboradores de la ESAP.

Además, fueron impartidos: El Diplomado Evaluación del Desempeño Institucional – EDI, Introducción a los Derechos Humanos, Inducción General a la Administración Pública Dirigido a Orientadores y Psicólogos Escolares del Ministerio de Educación – MINERD, Charla Introducción a los Derechos Humanos, Régimen Ético Disciplinario de la ley 41-08 de Función Pública (MINERD) e Inducción a la Administración Pública (Policía Nacional).

De igual forma, se implementó el programa de Introducción a la Administración Pública, dirigido a los ciudadanos, como una innovación del Instituto de Administración Pública (INAP), para alcanzar a los ciudadanos y público en general, interesados en la Administración Pública, el cual es gestionable a través de nuestra página Web, logrando una participación de ciudadanos y público en general de 1,729 participantes capacitados a la fecha.

- Resultados de las Oficinas Regionales y Sede Central:

La División de Extensiones cumpliendo con su responsabilidad de realizar las capacitaciones a nivel Regional, capacitó en los meses de enero a noviembre del año en curso a un total de 11,288 participantes a través de nuestras diez (10) Oficinas Regionales, ubicadas en diferentes provincias del país, contribuyendo a elevar los conocimientos de estos servidores públicos y por ende lograr brindar servicios con calidad y calidez a la ciudadanía.



- Desempeño del Departamento de Investigación e Innovación

Gestión de los Planes de Capacitación de las Instituciones, año 2024: En esta actividad, el área trabaja con las instituciones en la recepción, validación y aprobación de los Planes de Capacitación. Asimismo, orienta a las instituciones sobre el uso de los Planes Anuales de Capacitación y su gestión.

Como resultado de esta actividad, se validaron un total de 354 planes de capacitación, tanto de las instituciones del Gobierno Central, como entidades descentralizadas y administración local. A continuación, los resultados estadísticos atendiendo a los diferentes sectores:

Para hacer más eficiente este proceso, se trabajó en un diseño efectivo de un Plan de Capacitación, para ser trabajado desde la plataforma educativa en línea del INAP.

De igual manera, se trabajó en la mejora del proceso en línea, eliminando el uso del formulario del Excel, logrando un aumento en la productividad de un 95%, en la recepción, validación y aprobación de los planes de capacitación. Con esta mejora se logró optimizar el subproceso y agilizar las cargas en el SISMAP por el área correspondiente.

- Medición de la Efectividad de las Capacitaciones impartidas por el INAP.

Asimismo, se diseñó el primer levantamiento para la medición de la efectividad del aprendizaje en aquellas acciones formativas impartidas por el INAP que desarrollan competencias duras.

Para el mes de julio, se realizó el diseño del primer estudio de investigación para evaluar la efectividad de las capacitaciones



impartidas por el INAP. Para este estudio, se realizó un levantamiento de información con el área de Gestión de la Formación Docente, para la data de capacitados. A continuación, se muestran los detalles de este proceso:

Realizar un muestreo que nos permita obtener unos resultados confiables respecto a nuestros servicios de capacitación. Para ello, se trabajó la ficha técnica con los datos suministrados por el área de Gestión Docente de la Institución, y siguiendo los parámetros establecidos en la ficha técnica: Error general de +5.0%, con un nivel de confianza del 95% y un p/q=50/50.

Se realizó el levantamiento de información con los participantes capacitados, acorde a la data suministrada, en un ámbito significativo y confiable.

Nivel de Confianza 95%, K= 2. e = +5.0% p = 50 = 0.5 q = p $n = \frac{k^2 \cdot pq \cdot N}{(e^2 \cdot (N - 1)) + k^2 \cdot p \cdot q}$		
Servicio	Promedio de capacitados, enero-marzo, año 2024	Muestra Seleccionada(n)
Excel Básico	71/3=24	27
Diseño, Ejecución y Evaluación de Proyectos	41 (40)	22
Metodología de Investigación para la Gestión Pública	31 (30)	21
Total, n:		70

Fuente: interna



De estos 70 participantes en muestra, sólo 58 cumplían con el perfil del programa.

Con esta primera información, se trabajó la ficha técnica y se realizaron los contactos con las instituciones para la visita.

- Desarrollo de competencias del personal interno

Continuando con la Planificación Operativa del año 2024, se realizó el taller a los colaboradores internos, con una duración de tres meses (abril, mayo y junio), con el fin de desarrollar las habilidades para realizar las funciones del área. Estos talleres: Análisis de Competencias y Autodiagnóstico de habilidades, fueron impartidos en el salón Seminar Room del IAC, por Alexandra Liberato como facilitadora. Fecha de realización: abril-junio, 2024.

- Levantamiento y Documentación de los Procesos de Investigación e Innovación

Para el mes de agosto, se realizó la documentación del proceso de investigación y el proceso de innovación, presentados al Subdirector Ángel Familia, supervisor inmediato del área. Para esto, se realizó el levantamiento de los procesos del área, diseñando los flujogramas de proceso que permitieron identificar las funciones a desempeñar en la Administración Pública en beneficio de los servidores públicos y la ciudadanía.

El 15 de agosto, se realizó la presentación a todo el personal de la institución sobre las funciones del Departamento de Investigación e Innovación, y el cómo se estarán trabajando los procesos internos del área. Esta presentación contó con la asistencia de 95 colaboradores del INAP.



- Mejoras del Subproceso de Recepción de los Planes de Capacitación 2025

A partir del mes de mayo, se empezó a trabajar en las mejoras de la Plataforma Educativa en Línea INAP, para la efectiva gestión del proceso de recepción de los Planes de Capacitación de las Instituciones del Estado, por lo que se diseñó un nuevo modelo del Plan de Capacitación en línea y se adaptaron los cambios para el uso único y exclusivamente de la plataforma en la realización de los planes de capacitación, eliminando el uso del formulario en Excel. Con esta mejora, se logró un aumento en la productividad de un 93%, en la aprobación de los planes de capacitación. Esta mejora logró optimizar el proceso y agilizar las cargas en el SISMAP por el área correspondiente.

A continuación, los cambios efectuados en la Plataforma para el módulo del Plan Anual de Capacitación 2025, para las instituciones de la Administración Pública.

- Se diseña la Plantilla del Plan Anual de Capacitación, con el control de documentos, acorde al Sistema de Gestión de la Calidad.
- Se habilita la descarga automática del Plan en formato pdf.
- Se genera la acción para que las instituciones puedan enviar a validar el Plan Anual de Capacitación a través de la Plataforma, sin necesidad de enviar correo o plantilla del Plan.
- Se genera la acción automatizada para Validar, No Validar y Aprobar un Plan de Capacitación, cada acción con un color que las identifique.



- Se genera la acción para que las instituciones puedan cargar directamente el Plan Anual de Capacitación a través de la Plataforma, una vez esté firmado y sellado por los responsables.
- Se crean los filtros según el Sector al que pertenece la institución, acorde al SISMAP, para ver el estado de las Instituciones.
- Se habilita la acción para validar y aprobar los Planes en línea. habilitan los correos y filtros por Analista, en atención al Sector que da respuesta.
- Se habilita al Analista del INAP, para que pueda editar y crear, los usuarios y contraseñas en la Plataforma.
- Se modifica la información del Plan, acorde a la Oferta Formativa del INAP y Otros proveedores, según las capacitaciones planificadas por las instituciones.
- Se genera la acción automatizada de envío a los Analista del SISMAP los planes aprobados, para la acción siguiente.
- Se habilitan las fechas de trabajo en la plataforma, según la planificación de apertura y cierre del proceso.

Las mejoras en el Módulo Plan Anual de Capacitación han permitido aumentar la productividad del personal interno en respuesta a las instituciones, como consecuencia aumentó la satisfacción de los usuarios de la plataforma, por la rápida respuesta y aprobación de los planes, y su respectiva carga al SISMAP.

Para los Planes de Capacitación 2025, la eficiencia aumentó en más



de un 95%, al tener menor uso de recursos, tiempo de respuesta en la recepción, validación y aprobación de los planes de capacitación, en comparación con años anteriores (2020, 2021, 2022, 2023 y 2024). La demanda de Planes por parte de las instituciones aumentó significativamente, teniendo repuesta casi inmediata por parte del INAP en la validación y aprobación (tiempo de respuesta: 3 minutos la validación y 1.5 minutos la aprobación).

El tiempo de aprobación se estima que se reduzca a menos de 3 minutos, con las mejoras que se están implementando con la descarga automática del plan por las instituciones, una vez se valide el plan por el Analista del sector. Con esta mejora se elimina la acción de descargar de la plataforma, guardar en la PC y enviar por correo el Plan a las instituciones, para gestión de firmas y sellos (eliminación de 3 pasos).

- Análisis de la Demanda según los Planes de Capacitación para el 2025

En el mes de noviembre, se realiza el análisis de datos de los planes de capacitación 2025, que nos permitirán diseñar una programación acorde a las necesidades de las instituciones, así como a identificar las oportunidades de mejora y tomar decisiones informadas para optimizar los futuros programas de formación y capacitación que oferta el INAP.

Para este análisis se trabajó con los datos obtenidos en la validación de los Planes de Capacitación de las instituciones que conforman el SISMAP, realizada a través de la Plataforma Educativa INAP.

Se validaron un total de, 349 Planes de Capacitación. De este total, 143 planes corresponden a Gestión Pública; 138 planes a Salud; 43 planes a Municipales; y 25 planes a Juntas Distritales.



Con la recepción de estos planes, se estima una demanda en Acciones Formativas de 5,907 capacitaciones; distribuidas en cursos, diplomados, talleres, maestrías, seminarios, certificaciones, entre otros.

De este total capacitaciones planificadas por las instituciones, el INAP tiene una demanda estimada de 1,991 acciones formativas para el año 2025; distribuidas en cursos, diplomados y talleres.

Se estima un número total de 151,519 participaciones de servidores públicos, en estas acciones formativas planificadas, para el año 2025. De este total, el INAP tiene una demanda de 56,877 participaciones de servidores públicos en acciones formativas planificadas. Siendo, el segundo trimestre el de mayor demanda planificada.

La inversión total, estimada en capacitación de los servidores públicos, para el año 2025, es de RD\$173,241,575.00 (ciento setenta y tres millones doscientos cuarenta y un mil quinientos setenta y cinco pesos con 00/100).

Como parte de nuestra misión, el curso de Inducción a la Administración Pública, tiene una demanda total de 380 acciones formativas, en sus diferentes niveles; para un total de 11,736 servidores públicos a capacitarse, en el año 2025.

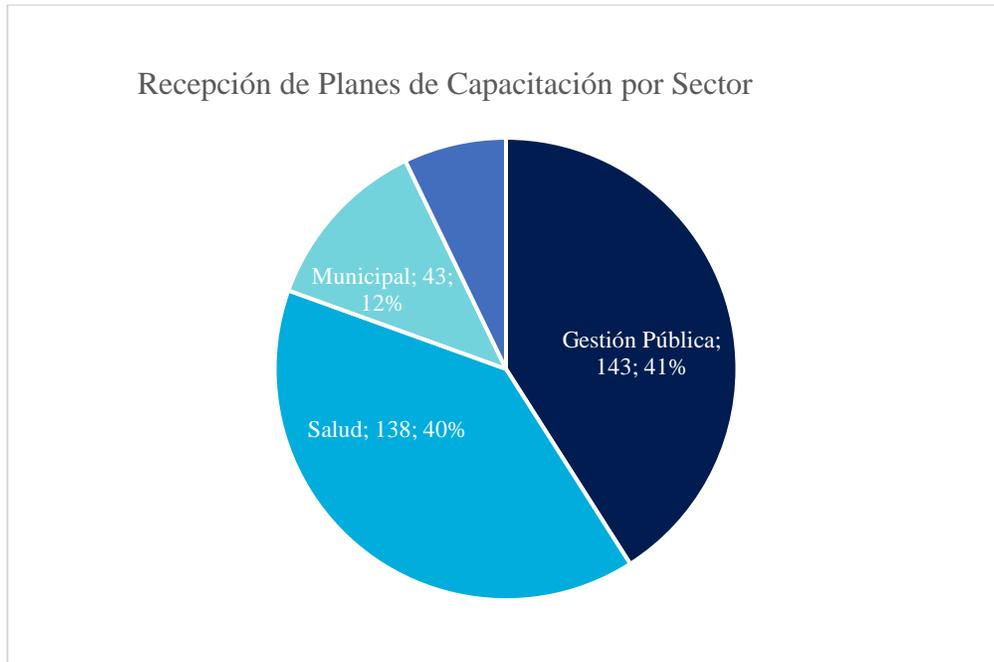
Para el año 2025, la acción formativa con mayor demanda es el curso de Atención al Usuario; con una demanda total de 111 cursos planificados.

A continuación, se presentan los datos recolectados y las representaciones gráficas, como anexos.

Número de Planes Validados en la Plataforma Educativa INAP, 349 planes.

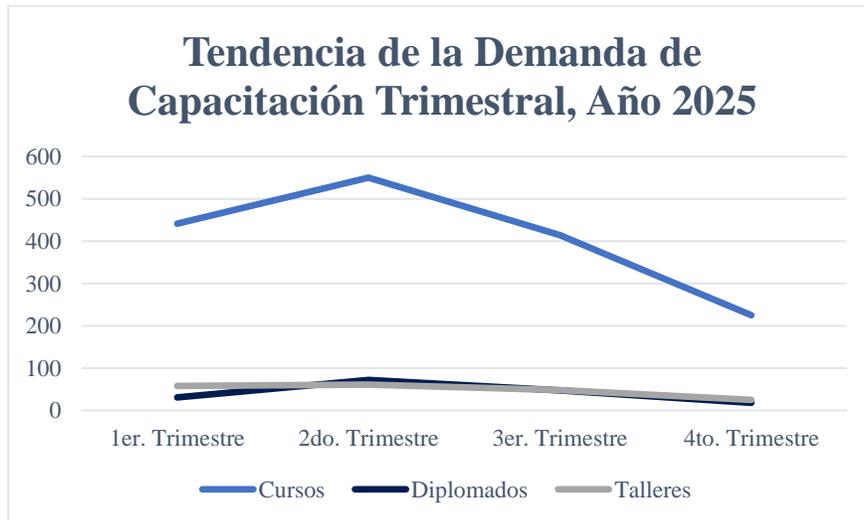


Representación Gráfica por Sector:



- Análisis de la Demanda de Acciones Formativas

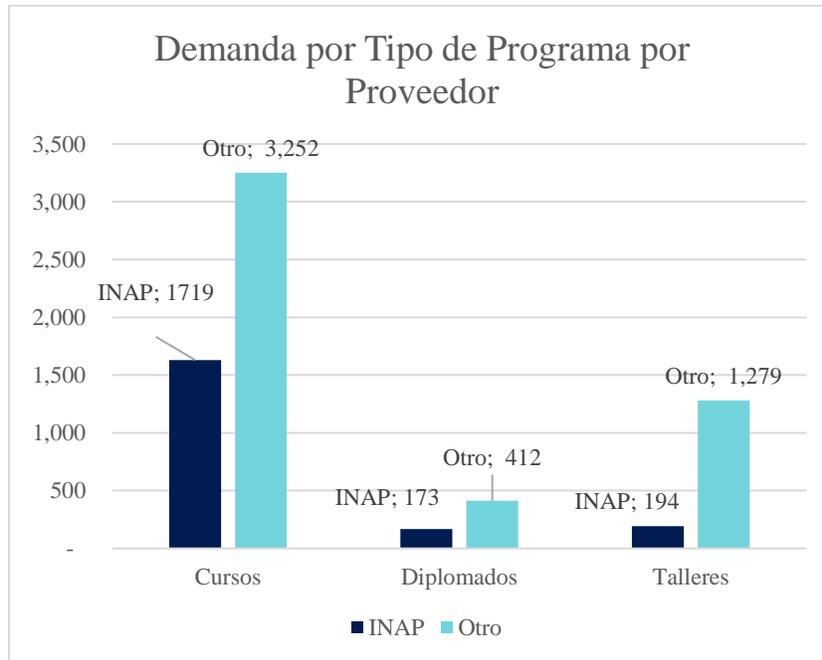
Demanda total de acciones formativas: 4,880 acciones formativas planificadas para el año 2025.



Fuente: Interna



De las 4,880 acciones planificadas; un total de 1,191 acciones formativas están demandadas al INAP; para un 41%. A Otros proveedores; un total de 2,889; para un 59% de la demanda.



Fuente: Interna

- Desempeño del Departamento Técnico Académico

El Departamento Técnico Académico tiene la responsabilidad de gestionar, diseñar y dirigir el proceso de Certificación de Competencias Laborales en los servidores públicos del Estado Dominicano. Diseñar y gestionar estrategias, políticas y planes académicos coordinando los programas de capacitación, el desarrollo curricular y la administración del talento docente.

Además, tiene la tarea de planificar, dirigir y controlar los procesos de acreditación y certificación de los programas académicos, facilitadores y competencias laborales, para la función pública, amparados en Artículo 11 de la Ley 41 -08 de Función Pública, inciso 4.



Durante el año 2024 han sido acreditados seis (6) programas, los cuales citamos a continuación:

1. Inducción a la Administración Pública Dirigido a Orientadores/as y Psicólogos/as Escolares del Ministerio de Educación (MINERD); con el MINERD, el Dpto. De Orientación y Psicología de MINERD, el Colegio Dominicano de Psicólogos, INAFOCAM, ISFODOSU, otros.
2. Inducción a la Administración Pública Dirigido a Docentes Escolares del Ministerio de Educación (MINERD); con el MINERD, el Dpto. De Orientación y Psicología de MINERD, el Colegio Dominicano de Psicólogos, INAFOCAM, ISFODOSU, otros.
3. Diplomado Arquitectura de Datos y Estadísticas de Migración de la Escuela Nacional de Estadística (ENE) de la Oficina Nacional de Estadística (ONE)
4. Taller de Inducción a la Dirección General del Desarrollo de la Comunidad (DGDC), con la Dirección General del Desarrollo de la Comunidad (DGDC).
5. Taller de Derechos Humanos y Rol del Defensor del Pueblo, con el Instituto de Altos Estudios- Oficina de Oportunidades del Defensor del Pueblo.
6. Seminario en Derechos Humanos y Objetivos de Derecho Sostenible (ODS), con la Universidad Nacional para la Defensa "General Juan Pablo Duarte y Díez" (UNADE).

Durante el año que transcurre fueron acreditados 96 facilitadores, con lo que ampliamos nuestro banco de facilitadores a la cantidad de 590, lo que garantiza la calidad y eficacia de las capacitaciones que serán impartidas.



- NORMA ISO/IEC 17024 para la certificación de personas

En este año que transcurre se llevaron a cabo una serie de reuniones con las partes interesadas del equipo del INAP incluyendo soporte de ASECAL, se capacitaron al personal del INAP en el proceso de Certificación, se elaboró un plan para su adaptación e implementación en la institución, en el cual se ha avanzado en un 30%, concretando y dando seguimiento con reuniones cada viernes, integrando a cada interesado o partes del equipo para lograr este proyecto.

En fecha del 21 de marzo 2024 desde este departamento por decisión de la dirección General se definieron las normas a trabajar: Habilidades Digitales, Auxiliar Administrativas y Habilidades de Liderazgo.

El Departamento de Recursos Humanos ha presentado la revisión de los siguientes procedimientos: Gestión de Personal para el Desarrollo de la Norma ISO/IEC 17024, Gestión de Personal para la Implementación de la Norma ISO/IEC 17024 y Gestión del Personal en el Marco de la Norma ISO/IEC 17024.

- Presentación de Diccionario Competencia y Comportamiento Docentes.

En el 4to, trimestre de año en curso presentamos el Diccionario de Competencias y Comportamientos Docente a los miembros de la RED, con la finalidad de que fuera revisado y posteriormente lanzar el Diccionario y colocarlo a la disposición de todos los entes de formación de la administración pública para fines de consulta y aplicación.



Actualmente, trabajamos en la plataforma del SIGEI la carga de todo nuestro Banco de Facilitadores en total 464 facilitadores internos, de los cuales se han cargado 81, como piloto del mes de octubre y noviembre, a los fines de proceder con la carga del 100% de los pendientes.

- RED de Entidades de Formación para la Administración Pública

Actualmente contamos con un total de 23 instituciones que integran la REDFAP-RD con acuerdos firmados y se gestiona la renovación de estos y continuar incorporando nuevas entidades de formación a la Red.



RESULTADOS DE LAS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO

Memoria Institucional 2024

- Desempeño Área Administrativa y Financiera

En el año 2024 el Departamento Administrativo-Financiero ha elaborado y publicado los estados, informes y reportes financieros mensuales y trimestrales en las fechas correspondientes y según el siguiente cuadro, el monto ejecutado al mes de noviembre es de RD\$231,742,463.49 (doscientos treinta y un setecientos cuarenta y dos mil cuatrocientos sesenta y tres pesos con 49/100. Este monto incluye las partidas pagadas a nivel de libramientos y representa un 76% de ejecución con relación al presupuesto. La cantidad restante de RD\$71,712,244.51, equivalente al 14% del total incluye los compromisos de gastos del mes de diciembre 2024, según lo muestro el siguiente cuadro:

Código Programa / Subprograma	Programa	Asignación presupuestaria 2024 (RD\$)	Ejecución 2024 (RD\$)	Cantidad de Productos Generados por Programa	Índice de Ejecución %	Participación ejecución por programa
17	Formación y capacitación de servidores de la administración pública.	303,454,708.00	231,742,463.49	01	76%	76%

Fuente: Interna



Inicialmente el presupuesto aprobado fue de RD\$234,606.226.00; con la apertura del Programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernanzas, el presupuesto fue aumentado con un adicional de RD\$68,848,482.00 (sesenta y ocho millones ochocientos cuarenta y ocho mil cuatrocientos ochenta y dos pesos con 00/100), para un total asignado al período 2024 de RD\$303,454,708.00 (trescientos tres millones cuatrocientos cincuenta y cuatro mil setecientos ocho pesos con 00/100).

Los indicadores del Departamento Administrativo Financiero, señalados en el POA 2024, para ejecución en el período enero-noviembre del 2024, podemos señalar los cumplimientos siguientes:

Indicador	Puntuación
Índice de Gestión Presupuestaria (IPG)	85%
Sistema de Análisis de Cumplimiento de las Normas Contables (SISACNOC)	73%
Sistema de Análisis de Cumplimiento del índice de Control Interno (ICI)	85%
SISCOMPRAS	93%

En el transcurso del 2024 los compromisos de pago han sido cumplidos en un 80%, aproximadamente. Los Estados, informes y reportes financieros mensuales y trimestrales han sido elaborados y publicados en las fechas correspondientes. Así como los registros contables han sido realizados de forma oportuna.

El personal Administrativo y financiero ha sido capacitado en las diferentes actualizaciones de los procedimientos relacionados al área. Los colaboradores involucrados en las funciones contables de la institución fueron recertificados en la implementación de las



Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público, (NICSP).

El cuadro siguiente muestra los balances de las cuentas bancarias al 30 de noviembre de 2024:

Balances de cuentas bancarias al 30 de noviembre 2024	
Cuenta CUT	2,519,153.93
Cuenta operativa del Banco de Reservas	915,353.39

Fuente: Balances de las cuentas bancarias

- Gestión Administrativa

Durante el año 2024, fueron ejecutadas las acciones siguientes:

- Mantenimientos preventivos y correctivos, relacionados a las instalaciones y equipos de la institución.
- Adecuación de los espacios de trabajo.
- Limpieza diaria y limpiezas especiales en todas las áreas principales.
- Mantenimientos preventivos correspondientes, a los equipos de transporte y aires acondicionado.
- Gestión de los insumos y logística requeridos para el desarrollo de las actividades.
- Levantamiento de los Activos Fijos de la sede central en desuso para fines de descargo.

Fue elaborado el Plan Operativo anual de Compras 2025 y cargado al portal de Compras y Contrataciones.

A continuación presentamos las cuentas por pagar, al 30 de noviembre de 2024:



Relación de deudas por pagar al 30 de noviembre, 2024		
Proveedor	Descripción	Monto
Fumigadora la Gaviota, srl	Servicio de fumigación para todas las áreas de la institución.	RD\$306,800.00
Madetech, srl	Adquisición de cámara fotográfica.	RD\$18,880.00
Productos Eléctricos Industriales, srl.	Servicio de mant. y reparación eléctrica en el IAC.	RD\$97,175.64
Comisalu, srl	Contratación de servicio de coffebreak para diferentes actividades de esta institución.	RD\$161,070.00
Comisalu, srl	Contratación de servicio de almuerzo, catering y alquileres para socialización de auditoría interna.	RD\$220,000.00
Planeta Azul, S.A	Servicio de llenado de 60 botellones de agua, para uso del INAP.	RD\$3,600.00
Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo	Servicio de agua potable de esta institución.	RD\$3,549.20
Elvira Polanco Díaz	Servicio de coffebreak en actividad de socialización del PEI 2025.	RD\$84,960.00
Compañía Dominicana de Teléfono	Pago factura de telefonía e internet.	RD\$267,585.04
Universidad Autónoma de Santo Domingo	Cubrir la matriculación de 360 servidores públicos seleccionados, para desarrollar el programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernanza.	RD\$23,635,766.66



Relación de deudas por pagar al 30 de noviembre, 2024		
Proveedor	Descripción	Monto
Sandy Electro Import, srl	Compra de materiales eléctricos para uso de esta institución.	RD\$42,195.00
Eco Petroleo Dominicana, S.A	Adquisición de tickets de combustibles y gasoil al granel.	RD\$1,032,647.60
NCR Surtidos Empresariales, srl	Adquisición de licencias tecnológica	RD\$1,438,848.00
		RD\$27,313,077.14

En el semestre enero/diciembre de 2024 fueron realizados los siguientes procesos de compras, dentro de este cuadro están incluidos

Modalidad de Compra	Enero-febrero-marzo	Abril-mayo-junio	Julio-agosto-septiembre	Octubre-noviembre-	Total
Licitación Pública	0	0	0	0	0
Compras por debajo del umbral	25	32	42	20	119
Comparación de Precios	1	0	0	0	1
Procesos por excepción	1	0	0	0	1
Compras Menores	5	15	10	7	37

Fuente: Portal Transaccional de Compra y Contrataciones Públicas



- Puntuación Indicadores SISCOMPRO

El Portal Transaccional de Compras y Contrataciones Públicas mide trimestralmente los procesos de compras realizados por el INAP, a través de los indicadores SISCOMPRO.

A continuación la puntuación obtenida por el INAP en los trimestres transcurridos, lo que puede evidenciar que el INAP cumple de manera satisfactoria con la gestión de los procesos de compra y contrataciones, haciendo la salvedad que el 4to. trimestre se encuentra en proceso de evaluación :

Indicadores	T1	T2	T3
SISCOMPRO			
Administración de Contratos	30	30	29.21
Compras MIPYMES, Personas Físicas, Mujeres	20	20	20
Gestión de Procesos	15	15	15
Planificación de Compra	13.14	14.11	15.84
Gestión de eficiencia en el PACC	14.14	14	15.84
Puntuación por Trimestre	92.79%	90.11%	93.30%

Fuente: Portal Transaccional de Compras y Contrataciones

- Desempeño del Departamento de Recursos Humanos

El propósito de este informe es ofrecer un análisis exhaustivo de las



actividades llevadas a cabo por el Departamento de Recursos Humanos (RR. HH.) durante el periodo comprendido entre enero y noviembre de 2024. Durante este período, el Departamento ha trabajado de manera comprometida y continua para fortalecer y optimizar los procesos internos, con el objetivo de garantizar que estos se alineen de forma efectiva con los planes estratégicos y la misión de la institución.

En el transcurso de este año, el Departamento de RR. HH. ha implementado diversas iniciativas y estrategias con el fin de mejorar la eficiencia y el bienestar de los colaboradores. Se destaca el esfuerzo constante en áreas clave como el reclutamiento y la selección de personal, la capacitación y el desarrollo de los empleados, la gestión del rendimiento, la creación de un clima laboral positivo, y la evaluación continua del desempeño. Estas acciones han sido fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo productivo, inclusivo y alineado con las necesidades y objetivos institucionales.

Esta memoria proporciona una visión integral de los avances y logros alcanzados en cada uno de estos subsistemas, evidenciando los esfuerzos realizados para asegurar que los procesos de Recursos Humanos contribuyan al fortalecimiento de la institución y a la mejora continua de la calidad en el servicio público.

- Relación del personal del INAP

Actualmente el INAP cuenta con un total de 147 empleados, los cuales laboran en la Sede Central y en las 10 Oficinas Regionales. A continuación presentamos el desglose por grupo ocupacional y por género.



NO.	Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	Total, por G.O.
1	Libre Nombramiento y Remoción	2	2	4
2	Confianza	11	7	18
3	G.O. I	7	11	18
4	G.O. II	16	10	26
5	G.O. III	9	14	23
6	G.O. IV	22	11	33
7	G.O. V	15	10	25
Total		82	65	147

Fuente: Relación de personal al mes de noviembre de 2024 del INAP

Al mes de noviembre de 2024, se contó con un total de ciento cuarenta y siete (147) colaboradores, de los cuales se evidencian ochenta y dos (82) de sexo femenino y sesenta y cinco (65) de sexo masculino.

- Planificación de Recursos Humanos

El Departamento de Recursos Humanos presentó su planificación anual en el mes de julio del presente año. Con la cual se trazaron lineamientos clave para la gestión del talento en la institución. Esta planificación contempló aspectos críticos como la captación, el desarrollo y la retención de personal, en concordancia con los objetivos institucionales. Con esta entrega, se sentaron las bases para fortalecer el capital humano, promoviendo un ambiente de trabajo alineado a nuestras metas organizacionales.



- Organización del trabajo

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), consciente de que para alcanzar sus objetivos institucionales debe disponer de personal idóneo para su cumplimiento, y que es una herramienta primordial para lograr este cometido la clasificación de los puestos de trabajo, los cuales constituyen un elemento esencial en la planificación de recursos humanos de la Administración Pública; modificó su manual de cargos mediante la resolución no. 011-2023, acorde a la actualización de la nueva estructura mediante la resolución no. 004-2021, de esta forma llevar a cabo su implementación y cumplir de forma eficiente su rol en la Administración Pública.

- Gestión de las compensaciones y beneficios

Como parte de los compromisos institucionales estos aspectos de la equidad y la competitividad en la compensación de los colaboradores, en el mes de junio se aprobó la nueva escala salarial del INAP mediante la comunicación no. 007563.

Esta actualización se basó en un análisis las competencias específicas de los servidores, asegurando que los salarios estén alineados con las tendencias actuales. La aprobación y posterior implementación de esta nueva escala no solo mejora la transparencia en la estructura de compensación, sino que también refuerza la motivación y la satisfacción del personal al ofrecer un reconocimiento justo y adecuado de su desempeño y habilidades.

En el marco del Desempeño Laboral, y acorde a las directrices establecidas por el Ministerio de Administración Pública (MAP), a los servidores públicos que alcancen al menos el 85% en su Acuerdo



de Desempeño anual, el cual evalúa su rendimiento en función de su impacto en el cumplimiento de metas institucionales. Este incentivo, equivalente a un salario base mensual, estará disponible para colaboradores de organismos que utilicen la Metodología de Evaluación del Desempeño por Resultados y cuenten con la aprobación del MAP.

En cumplimiento a las disposiciones sobre los incentivos establecidos por el órgano rector, se otorgó el bono por desempeño para los servidores de carrera, con una inversión de RD\$2,070,233.33 (dos millones setenta mil doscientos treinta y tres pesos con 33/100) y un incentivo por rendimiento individual para los demás miembros de la institución con una inversión de RD\$4,761,449.97 (cuatro millones setecientos sesenta y un mil cuatrocientos cuarenta y nueve pesos con 97/100), correspondientes al desempeño mostrado en el 2023.

Asimismo, se otorgó el incentivo por cumplimiento de Indicadores tras la evaluación del cumplimiento sistemático de los Indicadores del SISMAP del Poder Ejecutivo. Este beneficio se destina a las instituciones que alcanzaron una puntuación mínima de 80 puntos en el último corte evaluado por el MAP. Esta inversión sumó un monto total de 7,156,349.99 (siete millones ciento cincuenta y seis mil trescientos cuarenta y nueve pesos con 99/100).

Estas acciones refuerzan el compromiso institucional con la excelencia y el desempeño del personal, cumpliendo con los requisitos establecidos y las correspondientes disponibilidades presupuestarias.



- Gestión del empleo

Con el fin de contribuir al logro de los objetivos organizacionales, se generaron 17 nuevos empleos en el período enero-noviembre de 2024, representando una inversión a la fecha de RD\$3,570,000.00 (tres millones quinientos setenta mil pesos con 00/100).

- Gestión del Rendimiento

Con el objetivo de medir eficazmente los esfuerzos del personal del INAP en el logro de los objetivos institucionales y mejorar la atención a los ciudadanos y a la población en general, se implementan los acuerdos de desempeño 2024. Estos acuerdos permiten evaluar de manera precisa el valor del trabajo realizado por los colaboradores, asegurando que sus contribuciones sean reconocidas y alineadas con las metas estratégicas de la institución.

Asimismo, se realizó el informe de evaluación de desempeño 2023, donde el 78% del personal obtuvo un desempeño sobresaliente de (95% a 100%).

- Gestión del Desarrollo /Capacitación Interna

Con el objetivo de estructurar y desarrollar el plan de capacitación 2024, que incluye programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes y así contribuir en el logro de los objetivos de la institución; en el período enero-noviembre de 2024 se impartieron un total de treinta y cinco (35) capacitaciones dirigidas a colaboradores de todas las áreas y grupos ocupacionales de la institución, esto incluyó capacitaciones programadas, veintidós (22), y no programadas, trece (13). Cabe destacar, que algunas de estas se



impartieron en más de una ocasión abarcando a mayor cantidad de colaboradores.

Dentro de las capacitaciones impartidas se pueden destacar: Diplomados en Liderazgo; metodología CAF; Programas de Ofimática; Fundamento de Presupuesto y del Sistema de Compras; Power BI; Tutor Virtual; Planificación Estratégica en la Gestión Pública Alineados al POA; Diplomado en Planeación Estratégica de Recursos Humanos; Certificación ISO 31000 en Gestión de Riesgos; Diplomado en Innovación Avanzada; Diplomado en Metodología de Investigación Científica; Certificación de Auditor Interno en la Norma ISO 9001:2015; entre otros.

Al mes de noviembre, se cuenta con una inversión de RD\$1,027,894.27 (un millón veintisiete mil ochocientos noventa y cuatro pesos con 27/100).

Se le otorgó el beneficio de beca de maestría a una colaboradora, la cual está relacionada con las labores desempeñadas a fines de su desarrollo profesional y su aplicación en pro de los servicios a la ciudadanía. Esta inversión sumó RD\$188,535.27 (ciento ochenta y ocho mil quinientos treinta y cinco pesos con 27/100).

El INAP está comprometido con el desarrollo de sus servidores, es por esto por lo que exhortó a sus colaboradores a aplicar a las becas de Maestría en Gestión Pública ofrecidas a través del INAP en colaboración con el MAP y la UASD, donde varios colaboradores resultaron beneficiados. Dichas maestrías tienen el objetivo de desarrollar servidores públicos capaces de fomentar e implementar programas, proyectos y políticas, así como plantear soluciones que sostengan de manera efectiva y eficiente cualquier área del sector público.



En este sentido, luego de haber cursado por la evaluación correspondiente, resultaron beneficiados 11 colaboradores en: Gestión Financiera y Finanzas (4 colaboradores); Innovación y Transformación Digital (3 colaboradores); Recursos Humanos Gubernamentales (2 colaboradores) y Gestión de Proyectos en el Sector Público (2 colaboradores).

- Gestión De Las Relaciones Laborales Y Sociales/ Asociación de servidores Públicos

La Ley No. 41-08 de Función Pública, reconoce el derecho de los servidores públicos a organizarse, por medio de Asociaciones que el fin de defender y proteger los derechos que la Ley y los reglamentos reconocen a los servidores públicos; procurar el mejoramiento profesional, cultural, moral y social de sus miembros; asesorar y representar a sus miembros; crear fondos de asistencia, entre otras atribuciones establecidas en dicha ley.

En este sentido, la institución cuenta con la Asociación de Servidores Públicos del INAP (ASPINAP), de la cual son miembros colaboradores de las distintas áreas de la institución.

Durante el período de enero a noviembre del presente año, la ASPINAP llevó a cabo las siguientes acciones, con el objetivo de incentivar el papel que cada colaborador juega, en el logro de los objetivos institucionales:

- ✓ Adquisición de fundas reutilizables con mensajes medioambientales para colaborar con las actividades del comité de Gestión Ambiental del INAP.



- ✓ Concesión de incentivo económico a 8 secretarias en el Día de las Secretarias, a 41 madres del INAP por la celebración del Día de las Madres y a 23 padres por la celebración de su día.
- ✓ Brindis con habichuelas con dulce para todo el personal, por motivo de la celebración de la Semana Mayor.
- ✓ Otorgamiento de ayudas económicas a 2 colaboradores que sufrieron la pérdida de un familiar y asistencia humanitaria a un colaborador afectado por un incendio en su vivienda.
- ✓ Entrega de incentivo económico a dos colaboradores por nacimiento de hijo.
- ✓ Presentes a las miembros por motivo a la celebración del mes de cáncer de mama y aporte económico a un colaborador por ayuda de medicamentos.
- ✓ Entrega de incentivo económico para campamento para los hijos de empleados del INAP.

Estas actividades conllevaron una inversión de RD\$113,825.00 (Ciento trece mil ochocientos veinticinco pesos con 00/100), que fueron pagados con fondos de la ASPINAP.

- Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública

Con miras al mejoramiento de las condiciones laborales de los colaboradores anticipando, reconociendo, evaluando y controlando todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo, el INAP mantiene un elevado compromiso con la seguridad de sus colaboradores y visitantes, llevándose a cabo las siguientes acciones al mes de noviembre de 2024:

Coordinación y Realización en la primera semana de febrero, de la jornada de monitoreo de la salud para todos los servidores de la



institución, en donde se realizaron varios análisis y estudios físicos de la salud.

Durante todo el período, el CMSST ha avanzado los trabajos para la elaboración del plan de emergencia institucional, por lo que se recibió la vista de la defensa civil para la evaluación de la planta física y los elementos de prevención y mitigación de emergencias.

A finales de marzo, se realizó la reunión bimensual del CMSST, donde se revisaron los puntos a tomar en cuenta para el año entrante, se evaluó el cumplimiento de la constancia en las reuniones en el plazo indicado y se tomaron medidas para mejor accionar del comité.

Durante el primer trimestre se realizó la instalación de las lámparas de emergencia a un 50% de lo programado, teniendo pendiente el otro 50% para lo que resta de año.

En el mes de Abril, 2024 se realizó la reunión bimensual del CMSST, donde se revisaron los plafones y acciones a tomar con relación a las filtraciones que afectan a las instalaciones del INAP.

En mayo se realizó la actualización del CMSST, quedando designados los nuevos miembros de este.

Se mantiene la vigencia del plan complementario de salud para todos los empleados en los diferentes planes, representando una inversión durante el año en curso de RD\$1,194,933.04 (un millón ciento noventa y cuatro mil novecientos treinta y tres pesos con 04/100).

Se realizó la compra de medicamentos en el mes de abril, manteniendo un inventario activo con estos suministros para todos los servidores de la institución, con un costo de RD\$99,247.53 (noventa y nueve mil doscientos cuarenta y siete pesos con 53/100).



Se adquirieron 10 sillas ergonómicas para colaboradores que han presentado un diagnóstico de problemas lumbares, columna, espalda entre otros, con una inversión de RD\$115,640.00 (ciento quince mil seiscientos cuarenta pesos con 00/100).

En septiembre se realizó la actualización las brigadas de emergencia, quedando designados los nuevos miembros de estas. Asimismo, Se generó un correo informativo en octubre divulgando los miembros de las brigadas de emergencias.

A mediados de octubre se realizó la reunión bimensual del CMSST, donde se revisaron los puntos a tomar en cuenta para el año entrante, se evaluó el cumplimiento de la constancia en las reuniones en el plazo indicado, se tomaron medidas para mejor accionar del comité.

A mediados de octubre, se realizó la reunión bimensual del CMSST, donde se revisaron los y acciones a tomar para el simulacro de terremoto. La institución formó parte activa en la ejecución del simulacro de terremoto organizado a nivel nacional por el Centro de Operaciones de Emergencias (COE). Esta participación reflejó su compromiso con el fortalecimiento de la cultura de prevención y preparación ante desastres, contribuyendo a evaluar y mejorar los procedimientos de respuesta tanto a nivel interno como en colaboración con otras entidades participantes. En este sentido, se adquirieron y asignaron una parte de los elementos de seguridad para identificar la brigada de evacuación del INAP, con una inversión de RD\$3,443.00 (tres mil cuatrocientos cuarenta y tres pesos con 00/00).

Estas actividades realizadas durante el semestre enero-noviembre de 2024 reflejan los esfuerzos continuos del CMSST (Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo) y el Departamento de RR.HH. para fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se espera



que estas acciones contribuyan a crear un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores.

- Clima Organizacional

El INAP, a través del Ministerio de Administración Pública (MAP), consciente de que el Talento Humano es un recurso fundamental para el éxito de cualquier institución, con el interés de conocer el sentir de sus colaboradores sobre las diferentes variables que conforman la cultura organizacional y de esta manera contribuir con el fortalecimiento de esta para contar con servidores públicos satisfechos y comprometidos, está desarrollando su Plan de Acción de Mejora de Clima 2024-2025. A continuación presentamos las acciones que han sido realizadas durante el año que transcurre, con el objetivo de desarrollar un clima de saludable para nuestros colaboradores:

Enero

1. Con fines de iniciar el proceso de aplicación de la encuesta de clima organizacional, se realizó una reunión con la analista del Ministerio de Administración Pública (MAP) asignada al INAP para determinar fechas y muestra de personal que iba a participar.

2. Se celebró el Día Nacional Del Servidor Público donde se fomenta una cultura de reconocimiento y estímulo a los servidores. Se felicitaron a los colaboradores con un mensaje sobre este día.

Febrero

3. Con el fin de que los colaboradores tuvieran una base de conocimiento para completar la encuesta de clima organizacional programada para el año en curso, se impartió la sensibilización en la herramienta SECAP (Sistema de Encuesta de Clima en la



Administración Pública), la cual es una herramienta informática proporcionada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) para la medición del Clima Organizacional.

4. Se remitió la encuesta de clima organizacional a una muestra de los colaboradores, a través de la cual se obtendrían informaciones relevantes para elaborar el Plan de Clima Organizacional.

5. La División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos extendió la invitación del Ministerio de Administración Pública, el cual puso a disposición las inscripciones para los equipos deportivos conformados en las siguientes disciplinas: Voleibol, Baloncesto y Softbol.

El objetivo de esta iniciativa es afianzar los lazos de amistad y fraternidad entre nuestros servidores públicos, con el personal de nuestra organización y con otras instituciones de la Administración Pública, para promover una vida sana a través del ejercicio físico y mental.

6. En el marco del mes de la patria el INAP, se acogió la iniciativa de algunos compañeros de la institución de realizar un compartir de dulces dominicanos con motivo a la celebración de nuestra independencia, donde cada Dpto. tuvo la responsabilidad de traer un postre para ser compartido. Se dieron unas palabras con motivo a la patria y se compartió la degustación.

Marzo

7. Con motivo al día internacional de la mujer, se realizó la charla “Marzo con M de mujer”. Realizada el día 7 de ese mes.



8. Con motivo a nuestro aniversario Institucional núm. 25, se remitió una comunicación desde la Dirección General, felicitando a todos los colaboradores como entes relevantes en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

9. Como parte de la promoción al ingreso a la carrera administrativa y al continuo crecimiento profesional de los colaboradores, regularmente se comparten las vacantes remitidas desde el MAP publicadas en el Portal Concursa.

Abril

10. El 26 de abril, se convocó a las secretarias a un conversatorio-almuerzo en conmemoración del día de las secretarias, a los fines de importantizar el rol que desempeña este personal de apoyo compuesto por secretarias, asistentes y auxiliares administrativas con dichas funciones para el éxito de los objetivos institucionales.

Mayo

11. Con motivo al día de las madres, se realizó la charla “Madres que Inspiran”. Dirigida a todas las madres del INAP. Esta actividad conllevó la realización de una serie de videos donde 5 colaboradoras del INAP fueron protagonistas al contar su historia como madres trabajadoras. Luego de la misma, degustaron un almuerzo.

12. El Departamento de Recursos Humanos y el de Planificación y Desarrollo se reunieron para revisar los resultados de la encuesta y hacer propuestas para el Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional 2024-2025.

13. Adquisición de uniformes institucionales para personal de servicios generales y protocolo, con el fin de estar debidamente identificados en su ejercicio laboral, tanto de manera interna como



externa. Estos tienen una inversión de RD\$ 259,611.8 (doscientos cincuenta y nueve mil seiscientos once pesos con 08/100).

Junio

14. Se remitió el plan de clima organizacional 2024-2025 al MAP, luego de un análisis de los resultados de la encuesta, con el fin de ser implementado en beneficio de los colaboradores y carga al SISMAP.

15. Se difundió un listado actualizado de guarderías próximas a las instalaciones de la institución, para fines de conocimiento y ayuda para aquellos que son padres, y tener un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Julio

16. Como parte de las acciones del plan de clima para conciliar la vida laboral y familiar, en el mes de julio, se efectuó un programa Educativo de Verano INAP 2024, dirigido a los hijos de los colaboradores. Del 8 al 26 de julio, estuvo dirigida a los niños de 3 a 11 años de 12 a 17 años y del 30 y 31 de julio a los adolescentes.

Ambos grupos tuvieron actividades educativas y de recreación, creando conciencia en diferentes temas de cuidado personal, social y ambiental, motivando conductas ideales para la equilibrada convivencia de todos los participantes. Estas actividades sumaron una inversión de RD\$290,634.00 (doscientos noventa mil seiscientos treinta y cuatro pesos con 00/100).

17. En conmemoración del día de los padres, se realizó la conferencia ¡Cómo ser padre y no morir en el intento!, dirigida a los padres de la institución. Con una inversión de RD\$194,093.00 (ciento noventa y cuatro mil noventa y tres pesos con 00/100).



18. El día 31 de julio, se celebraron los cumpleaños del trimestre mayo-julio 2024, donde se invitó a todo el personal y se celebró la vida de los cumpleaños de este período. Con una inversión de RD\$22,610.01 (veintidós mil seiscientos diez pesos con 01/100).

Agosto

19. La Dirección de Sistemas de Carrera del Ministerio de Administración Pública impartió el taller virtual sobre la Ley Núm. 41-08 de Función Pública, como parte del cumplimiento del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública y en el marco de la Ley 41-08 de Función Pública y sus reglamentos de aplicación, de instruirles sobre régimen laboral de los servidores públicos de acuerdo con la categoría a la que pertenecen dentro de los grupos ocupacionales.

Septiembre

20. En colaboración con el Comité de Transversalización de Género y el área de Recursos Humanos, el 2 de septiembre, se llevó a cabo la socialización titulada 'Plan para conciliar la Vida Familiar y Laboral'. Esta actividad tuvo como propósito promover la armonización entre las responsabilidades laborales y familiares, fomentando un equilibrio que favorezca el bienestar integral de los colaboradores. La iniciativa refuerza el compromiso institucional con políticas inclusivas y orientadas al desarrollo humano.

21. Se gestionó con el Departamento de TIC un informe detallado sobre el estatus actual de los equipos tecnológicos asignados a los colaboradores. Este informe fue remitido a la Dirección General, junto con propuestas de mejora orientadas a optimizar los recursos tecnológicos y fortalecer el desempeño institucional.



Octubre

22. Durante el mes de octubre, se llevó a cabo una Campaña de Sensibilización para la Prevención del Cáncer de Mama, con el objetivo de concienciar a los colaboradores sobre la importancia de la autoexploración, la detección temprana y la prevención de esta enfermedad. La campaña reforzó el compromiso institucional con la salud y el bienestar del personal, promoviendo hábitos saludables y un entorno de apoyo a la prevención. Cada viernes el personal tenía invitación abierta para utilizar una prenda rosa como señal visible de este apoyo.

23. Con motivo al mes de la lucha contra el cáncer de mama, el día 3 de octubre, SENASA impartió la charla 'Prevención del Cáncer de Mama', con el objetivo de sensibilizar y educar a los colaboradores sobre la importancia de la detección temprana y las medidas preventivas de esta enfermedad. Esta actividad reflejó el compromiso de la institución con la salud y el bienestar de su personal, promoviendo hábitos saludables y una cultura de prevención.

24. En colaboración con el Comité de Transversalización de Género, se impartió la charla 'Promoviendo la Salud Mental en el Contexto Laboral', con el objetivo de sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del bienestar mental en el ámbito laboral. La actividad abordó temas clave como el manejo del estrés, la resiliencia y el autocuidado, promoviendo un entorno de trabajo saludable y equilibrado, alineado con los valores institucionales de apoyo y bienestar para todo el personal.



Noviembre

25. El 15 de noviembre, todo el personal se reunió para encender el árbol navideño, dando así la bienvenida formal a la Navidad de manera institucional. Este acto simbólico fortalece el sentido de unidad, creando un ambiente de alegría y compañerismo entre los colaboradores.

26. Como parte del fomento del cooperativismo, se extendió la invitación al personal realizada por COOPEMAP sobre la feria navideña, en donde a diversos colaboradores se le ofreció afiliación a la cooperativa para otorgar beneficios de financiamiento en artículos y electrodomésticos.

27. Como parte de las acciones del plan de clima de proveer al personal de herramientas que les permitan identificar y presentar situaciones de acoso laboral, el día 19 se remitió una cápsula informativa sobre qué es el mobbing y cómo identificarlo.

28. Se realizaron reajustes salariales al personal de los Grupos Ocupacionales I, II y III, en atención a la comunicación recibida del MAP, la cual señaló que la escala salarial del INAP se encontraba por debajo del mínimo requerido, es decir, con menos del 70% de implementación.

Estos reajustes no solo garantizan el cumplimiento de las normativas establecidas, sino que también promueven la equidad salarial dentro de la institución, mejorando la calidad de vida de los colaboradores. Además, fortalece la motivación y el compromiso del personal, al reconocer su contribución y asegurar una retribución acorde con los estándares establecidos, lo que a su vez impacta positivamente en el clima laboral y en la eficiencia institucional.



- Otras actividades

El INAP además de estas acciones, realiza otras actividades relacionadas a la mejora del clima organizacional:

1. Como parte del salario emocional, se reconoce al colaborador en su fecha de cumpleaños enviando una felicitación a través de correo electrónico.
2. En el marco de la promoción al ingreso a la carrera administrativa y al continuo crecimiento profesional de los colaboradores, regularmente se comparten las vacantes remitidas desde el MAP publicadas en el Portal Concurso.
3. Como parte del crecimiento integral de los colaboradores, se realizan actividades en conjunto con los distintos comités institucionales como es el de Gestión Ambiental, Calidad, SISTAP y Transversalización de Género.
4. Con el fin de desarrollar las competencias de nuestros servidores para que puedan responder ante la demanda de los ciudadanos de manera eficaz y eficiente, se les proporciona de acciones formativas como talleres, diplomados, cursos, entre otros, los cuales están relacionados con su quehacer institucional.
5. Mensualmente, el buzón de sugerencias interno es revisado y se remiten informes a la Dirección General. Esta práctica asegura que las opiniones y propuestas de los colaboradores sean conocidas y consideradas para futuras acciones de mejora. Esto no solo fomenta una cultura de participación, sino que también permite implementar mejoras continuas basadas en las necesidades y sugerencias de los empleados.



7. Con el objetivo de garantizar un ambiente laboral adecuado y alineado con las necesidades del personal, se ha priorizado la gestión oportuna de la disponibilidad y asignación de equipos, mobiliario y herramientas de trabajo. Esta iniciativa facilita tanto la integración de nuevos ingresos como los movimientos internos, promoviendo un entorno organizado y funcional. De esta forma, se asegura que cada colaborador disponga de los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y satisfactoria.

- Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) Gestión Pública.

El SISMAP es un sistema de monitoreo para medir los niveles de desarrollo de la gestión pública, que desde el año 2010 ha venido implementando el Ministerio de Administración Pública (MAP); tomando como referencia los indicadores del Barómetro de las Américas, sondeo auspiciado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) así como, los postulados de la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

Al mes de noviembre de 2024 el Instituto Nacional de Administración Pública se encuentra en la posición No. 13 del Ranking con una puntuación de 93.54 del SISMAP Gestión Pública.

Desglose de indicadores del SISMAP Gestión Pública			
Indicador	Peso	Cálculo	Valor %
01. GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SERVICIOS			
01.1 Autodiagnóstico CAF	9	9	100%
01.2 Plan de Mejora Modelo CAF	9.1	7.28	80%



Desglose de indicadores del SISMAP Gestión Pública			
Indicador	Peso	Cálculo	Valor %
01.3 Estandarización de Procesos	3.9	3.9	100%
01.4 Carta Compromiso al Ciudadano	3.9	3.86	99%
01.5 Transparencia en las informaciones de Servicios y funcionarios	3.9	3.9	100%
01.6 Monitoreo de la Calidad de los Servicios	3.9	3.9	100%
01.7 Índice de Satisfacción Ciudadana	3.9	3.47	89%
02. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
02.1 Nivel de Implementación del sistema de carrera administrativa	3.9	3.9	100%
03. PLANIFICACION DE RECURSOS HUMANOS			
03.1 Planificación de RR.HH.	3.9	3.9	100%
04. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
04.1 Estructura Organizativa	3.9	3.9	100%
04.2 Manual de Organización y Funciones	3.9	3.9	100%
04.3 Manual de Cargos Elaborado	3.9	3.9	100%
05. GESTIÓN DEL EMPLEO			
05.1 Concursos Públicos	3.9	2.93	100%
05.2 Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	3.9	3.9	100%
06. GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y BENEFICIOS			



Desglose de indicadores del SISMAP Gestión Pública			
Indicador	Peso	Cálculo	Valor %
06.1 Escala Salarial Aprobada	3.9	3.12	80%
07. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO			
07.1 Gestión de Acuerdos de Desempeño	3.9	3.71	95%
07.3 Evaluación del Desempeño por Resultados y Competencias	3.9	3.28	84%
08. GESTIÓN DEL DESARROLLO			
08.1 Plan de Capacitación	3.9	3.35	86%
09. GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SOCIALES			
09.1 Asociación de Servidores Públicos	3.9	3.51	90%
09.2 Fortalecimiento de las Relaciones Laborales	3.9	3.9	100%
09.3 Institucionalización del Régimen Ético y Disciplinario de los Servidores Públicos en el 100% del personal.	3.9	3.9	100%
09.4 Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	3.9	3.24	83%
09.5 Encuesta de Clima Laboral	3.9	3.9	100%
Total			93.54%

Fuente: Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) Gestión Pública al mes de noviembre de 2024.

- Normativa exigida por el MAP

Desde el año 2022, se realizaron acciones para la implementación del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGEI), a través de un



acompañamiento continuo con el ITLA y seguimiento del MAP, Dentro de ellas se pueden destacar la adecuación y traslado de la nómina del SASP al SIGEI. En el mes de octubre de 2023 se realizó el primer pago de nómina a través de esta nueva plataforma. Actualmente, se están realizando las gestiones para implementar la gestión de pago docente para los facilitadores del INAP.

El Departamento de Recursos Humanos desempeño un rol clave en el Proyecto INAP-IES, cuya misión es ofrecer programas académicos especializados y elevar los conocimientos de los servidores públicos de nuestro país.

- Desempeño del Departamento Jurídico

El Departamento Jurídico es el encargado de planificar, dirigir y controlar el estudio y la interpretación de leyes, decretos, reglamentos y resoluciones relativos a la institución, así como asesorar en materia legal a funcionarios y servidores de esta.

En el año 2024 se han coordinado diez (10) acuerdos, de los cuales fueron firmados siete (07), los restantes quedaron pendientes de firmas; incluyendo el convenio entre el INAP RD y la ENAP de Brasil; cumpliendo el Departamento Jurídico con uno de nuestros indicadores del POA sobre la coordinación de firmas de acuerdos, además de enlazar instituciones para la realización de actividades académicas en áreas de interés, propio de los objetivos y funciones de cada institución firmante, con miras al logro de sus fines.

El presupuesto destinado para la legalización de los acuerdos firmados es de RD\$8,000.00 (ocho mil pesos con 00/100).



ACUERDOS FIRMADOS, 2024		
Instituciones Firmantes	Fecha de la firma	Objetivo del Acuerdo
INAP UNIVERSIDAD SANTANDER DE MÉXICO	23/01/2024	Sumar esfuerzos y recursos, en el ámbito de sus respectivas competencias y de acuerdo con la legislación vigente en la materia, para establecer las bases de una mutua colaboración para la realización de actividades académicas, es decir: desarrollo de programas académicos, investigación, capacitación, extensión de servicios en áreas de interés recíproco propios de sus objetivos y funciones, con miras al logro de sus fines y el aprovechamiento racional de sus recursos.
INAP-UASD	21/02/2024	Sumar esfuerzos y recursos, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la realización de actividades académicas, es decir: desarrollo de programas académicos,



ACUERDOS FIRMADOS, 2024		
Instituciones Firmantes	Fecha de la firma	Objetivo del Acuerdo
		investigación, capacitación, extensión de servicios en áreas de interés recíproco propios de sus objetivos y funciones, con miras al logro de sus fines, el aprovechamiento racional de sus recursos.
INAP-UASD	15/03/2024	Desarrollar y dar seguimiento a las cohortes de estudiantes del programa de maestría en Gestión Pública y Gobernanza, en modalidad semipresencial, con las 4 salidas en: 1) Gestión en Finanzas Públicas, 2) Gestión y Evaluación de Proyectos Públicos, 3) Innovación y Transformación Digital y 4) Gestión de Recursos Humanos Gubernamental; garantizando de manera regular y preferente la participación de los



ACUERDOS FIRMADOS, 2024		
Instituciones Firmantes	Fecha de la firma	Objetivo del Acuerdo
		servidores públicos propuestos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
INAP TECNIFICACIÓN DE RIEGO	03/04/2024	Sumar esfuerzos y recursos en el ámbito de sus respectivas competencias y de acuerdo con la legislación vigente en la materia, para establecer las bases de una mutua colaboración que contribuya en fortalecer la institucionalidad de la Dirección Ejecutiva de la Comisión de Fomento a la Tecnificación del Sistema Nacional de Riego y se creen las competencias necesarias para la especialización en los actores del proceso de Tecnificación Nacional de Riego.



ACUERDOS FIRMADOS, 2024		
Instituciones Firmantes	Fecha de la firma	Objetivo del Acuerdo
INAP-USB	14/04/2024	Desarrollo programa de maestría para servidora del INAP.
INAP - BARNA	05/06/2024	Este acuerdo tiene por finalidad desarrollar e impartir a los colaboradores del INAP y del Estado en su conjunto, programas académicos que respondan a objetivos institucionales.
INAP-UPID	27/08/2024	Desarrollar el programa de Diplomado Planeación Estratégica del Departamento de Recursos Humanos y la Selección de los Recursos Humanos por Competencia para la Administración Pública” para los servidores públicos de las diferentes instituciones del Estado, seleccionados por el INAP.

Fuente: Interna



En el año 2024 fue convocado el Consejo Académico del INAP se desarrollaron dos (2) reuniones correspondientes al primer y segundo semestre, se conocieron varios puntos, destacándose los siguientes: Informe cumplimiento de metas 2023, presentación de informe sobre la situación actual del techo del edificio, información programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernanza, avances información INAP-IES, presentación propuesta 25 aniversario del INAP, aprobación propuesta declaración de emergencia remozamiento techo piso 14. Dentro de las metas alcanzadas se establece el número de Servidores Públicos Capacitados, para un total de 26,794; Capacitaciones a Directores Regionales, Directores Distritos, y Directores de Centros, Consultores Jurídicos; Programa Maestría en Gestión Pública y Gobernanza, inaugurado por el excelentísimo señor presidente Luis Abinader; actualización de la Página Web del INAP y mejora de la Plataforma Educativa: Inclusión del INAP en el Expediente Único Educativo y cumplimiento de Indicadores Metas Presidenciales: SISMAP, ITICGE, NOBACI, Ley 200-04 (Transparencia), Contrataciones Públicas, SISACNOC e IGP. Revisión de línea gráfica institucional, información sobre los avances de la transformación del INAP en entidad de estudios superiores e informe semestre 2024.

En el año 2024, se conocieron siete (07) comisiones Ad – Hoc, mediante las cuales se conocen las solicitudes de licencia para estudios, concluyendo satisfactoriamente. Además, se recibieron seis (06) solicitudes para registros de documentos en el Sistema de Trámites Regulados y Estructurado (TRE) de la Contraloría General de la República (CGR) todas se registraron de manera satisfactoria.

Mantenemos actualizada la base de datos de los contratos y adendas suscritos y se notifica a los involucrados, a los fines de informar



sobre la vigencia, las acciones a tomar para renovarlo o cancelarlos y realizar el proceso correspondiente en cada caso.

- Procesos de Compra y Contrataciones

En el año 2024 se efectuó una Comparación de Precios - Adquisición de tickets de combustible y gasoil a granel para uso del INAP.

Durante el año en curso remitimos a los Departamento Involucrados las nuevas normas legales citadas a continuación:

Resolución No. PNP-01-2024 que establece los umbrales topes para determinar la modalidad de selección en los procedimientos de contratación pública, correspondiente al año 2024.

Decreto No. 1-24 – Contratación de publicidad.

Decreto No. 3-24 Declara de alta prioridad nacional la promoción y desarrollo de proyectos de generación eléctrica tradicionales y de fuentes renovables a ser ejecutados en el territorio de la República Dominicana para suplir la demanda creciente de electricidad y mantener la estabilidad del servicio eléctrico a nivel nacional

Decreto No. 71-24, Procurar la racionalización de componentes importantes del gasto público por medio de la aplicación y el cumplimiento de un conjunto de medidas administrativas.

Resolución No. 089-2024 que establece criterios para la determinación de los niveles salariales, compensaciones y condiciones de trabajo del personal que ocupe cargos definidos en áreas de las TICs, para organismos especializados y con procesos rectores, con base tecnológica relevante y necesarios para la transformación digital de la Administración Pública.



Resolución No. 184-2024 Que establece los lineamientos generales y complementarios al ordenamiento jurídico, los límites que deberán aplicarse para la creación de cargos y designaciones de asesores entendidos estos como funcionarios de libre nombramiento y remoción, de alta confianza de la máxima autoridades de las instituciones públicas con miras a la elaboración del anteproyecto de presupuesto del Estado del año 2025.

Decreto 353-24 reglamento de aplicación de la Ley No. 247-12, Orgánica de la Administración Pública.

Decreto 385-24 crea el comisionado para las reformas del Estado con el propósito de que coordine la planificación, elaboración e implementación de las reformas normativas, institucionales y administrativas, tanto generales como sectoriales, impulsadas desde el Poder Ejecutivo en cumplimiento de los mandatos constitucionales.

Circular No. 014817 dispone la supresión de solicitud de no objeción para los casos que las condiciones de temporalidad permanezcan sin modificaciones.

Resolución No. 316-24 dispone la descentralización de la aprobación cálculos de beneficios laborales, a favor de los funcionarios y servidores públicos.

Circular DGCP44-PNP-2024-0011 establece los plazos para la publicación del plan anual de compras y contrataciones (PACC) correspondiente al año 2025.

Circular DGCP44-PNP-2024-0013 regula la contratación de los servicios de capacitación.



- **Café Legal:**

En el año 2024 fue desarrollado el “Café Legal”, con el objetivo de presentar a los funcionarios del INAP la propuesta del reglamento de aplicación de la ley de contrataciones públicas; valor por dinero y otras novedades. El presupuesto destinado para esta actividad fue de RD\$56,808.00 (cincuenta y seis mil ochocientos ocho pesos con 00/100).

En el año 2024 no se registraron litigios ni procesos de licitaciones, por lo que no se emitieron informes al respecto.

- **Desempeño del Departamento Tecnología de la Información**

El Instituto Nacional de Administración Pública, cumple con los procesos establecidos por la OGTIC, para las mediciones y evaluaciones de las TICs en las diferentes instituciones del estado.

Recientemente, participamos en la evaluación ITICge a través del SISTICge, con la finalidad no solo de cumplir con lo establecido por el órgano rector en materia de tecnología, sino también con el cumplimiento de las gestiones internas de las instituciones en la demanda de recursos tecnológicos.

En atención a lo antes expuesto, nuestra institución mantiene las certificaciones Nortics obtenidas y ha iniciado nuevos procesos de cara a certificar gestiones asociadas a los servicios que ofrece el INAP. Al momento de este informe.

A continuación presentamos la lista de certificaciones y su estatus en el período 2024:



Nortic	Proceso	Estatus
Nortic A3 (Datos Abiertos)	Proceso de certificación realizado	Vigente
Nortic A2 (Portales Gubernamentales)	Proceso de certificación realizado	Vigente
Nortic E1 (Redes Sociales)	En actualización	En proceso de auditoría de cierre
Nortic A5 (Servicios)	En proceso abierto de Certificación	En proceso trabajando las auditorías

Fuente: Interna

El área de Tecnología realizó actualizaciones en el Firewall PFSense, con la finalidad de reforzar la seguridad perimetral del INAP, dentro de los tópicos fueron trabajados los siguientes items o actividades, las cuales abarcan:

El despliegue de actualización de versión, la cual fue migrada a una versión superior.

Implementación del Snort: El software SNORT se puede utilizar para monitorear el tráfico que entra y sale de una red. Monitoreará el tráfico en tiempo real y emitirá alertas a los usuarios cuando descubra paquetes potencialmente maliciosos o amenazas en redes de Protocolo de Internet (IP).

Configuración de filtrado y análisis de protocolos para varias interfases de RED e implementación de pfBlocker, cuya función principal es bloquear el tráfico no deseado o malicioso en la red, actuando como un escudo protector.



Durante el año 2024, el área de tecnología ha elaborado diferentes proyectos, con la intención de realizar los cambios pertinentes en lo referente a varios tópicos, relacionados con la actualización o modernización de los siguientes aspectos:

Infraestructura Tecnológica (Servidores, Data Center, licencias, migración de la estructura actual), red local (cableado estructurado, switchs, etc.), equipos complementarios (computadoras de usuarios, laptops), automatización de laboratorios y salones (Convertir estas áreas en recursos inteligentes o Smarts Rooms) e implementación de aplicaciones desarrolladas / Mejoras o versiones nuevas a solicitud de las áreas propietarias de estas App.

Se realizaron mejoras a las diferentes App desarrolladas a lo interno del INAP por el área de programación, lo cual permite la realización de nuevas versiones.

En el caso del Sistema de Información Laboral (SIL), administrado por el área de recursos humanos, se solicitaron adecuaciones a las que se les dio respuesta y ya superaron la fase de implementación. De la misma manera, fueron trabajadas actualizaciones a cada una de las App con que cuenta la institución: Permisos, vacaciones, eventos, certificaciones, gestor de documentos, buzón de sugerencias y se trabaja con la migración del Gestor de Documento de un servidor local a trabajar en un ambiente en la nube a través de O365.

Al momento en que se redacta este informe el INAP cuenta con aplicaciones desarrolladas por el equipo tecnológico interno, las cuales agilizan los procesos y contribuyen al ahorro de materiales. A continuación pasamos a detallarlas:



Nombre	Descripción	Licencia	Versión
Permisos INAP	Aplicación para la solicitud de permisos del personal.	Office 365, PowerApps, PowerAutomate, Sharepoint	3.22091.27
Vacaciones INAP	Aplicación para la solicitud de vacaciones del personal	Office 365, PowerApps, PowerAutomate, Sharepoint	3.22022.31
Certificación INAP	Aplicación para la solicitud de certificaciones del personal, esta gestiona y registra dichas solicitudes	Office 365, PowerApps, PowerAutomate, Sharepoint	3.22122.15
Mesa de Ayuda	Aplicación para solicitar servicios técnicos al Departamento de Tecnología	Office 365, PowerApps, PowerAutomate, Sharepoint	3.23094.31
Gestor de Documentos	Aplicación para el manejo de documentos internos del INAP	Office 365, PowerApps, PowerAutomate, Sharepoint	3.22091.11
Empleados INAP	Aplicación donde se encuentran todos los empleados y sus medios de contactos	Office 365, PowerApps, PowerAutomate, Sharepoint	3.22082.8



Nombre	Descripción	Licencia	Versión
Requisiciones INAP	Aplicación para solicitar productos de almacén	Office 365, PowerApps, PowerAutomate, Sharepoint	3.23094.31
Eventos INAP	Sistema para solicitar los eventos que necesitan aprobación de la Dirección	SQL y Visual Studio	V1.3
SIL	Sistema de Información Laboral	SQL, Visual Studio & Crystal Reports	V1.2
Buzón de Sugerencias	Sistema para realizar quejas, surgencias y felicitaciones al INAP	SQL, Visual Studio	V1.1

Fuente: Interna

De igual forma han sido desarrolladas varias APPS, las cuales contribuyen a la agilización de trámites, a la reducción de consumo y colaboran de manera valiosa con el medio ambiente. A continuación pasamos a citarlas: Solicitud de permisos, solicitud de vacaciones, solicitud de certificaciones, mesa de ayuda, gestor de documentos versión WEB, empleados INAP, requisiciones de almacén, eventos INAP, sistema de información laboral y buzón de sugerencias.

A continuación presentamos los Sistemas en línea o conectados con los Órganos Rectores y entidades vinculantes: Sistema Información



Gerencial Financiera (SIGEF), Sistema Integral de Gestión Institucional (SIGEI), Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), Sistema de Gestión de Compras Gubernamentales, Sistema de Recaudación de Ingresos del Tesoro (SIRITE) y Sistema unificado de Gestión de Pago (SUGEP).

Se adquirieron aplicaciones Módulo de cobros vinculado a SGC Sistema Ulticabinet y del Sistema de Gestión de la capacitación con propósitos de implementación inmediata acorde a las necesidades identificadas.

Otros aspectos trabajados por el área de Tecnología, en aras de fortalecer nuestro propósito institucional a través de las inversiones tecnológicas son los siguientes:

Actualización de nuestra plataforma de seguridad a través de un nuevo contrato de la plataforma de antivirus, lo cual tuvo como propósito que esta plataforma trabajará en la nube y no en servidores locales, además se realizó un reforzamiento de cara a implementar nuevos niveles de seguridad y controles de la navegación tanto en el antivirus como en el Firewall.

Fue realizado un nuevo contrato de los servicios de mensajería o correos masivos conocidos como Mail Jet para el caso del INAP, en este momento contamos con un incremento en el plan de este servicio.

El plan anterior permitía el envío de 50 mil correos al mes y pudimos incrementar a 100 mil correos con el propósito de la integración de estos servicios a la plataforma o sistema de Gestión utilizado por el área de Gestión de la formación y que también debido al incremento en el uso de la Herramienta por otros departamentos los cuales han integrado a sus actividades el envío de correos masivos en diferentes actividades.



Un aspecto de suma importancia es la nueva contratación para el año 2024-2025 del Licenciamiento de O 365, lo cual representa el 65 % de las actividades que realizan los usuarios aplicando el uso de la tecnología en nuestra institución.

Para esta contratación, fueron incrementadas las prestaciones del servicio y aunque fue considerado el mismo número de licencia que nos permiten cubrir la demanda por usuarios, el cambio de políticas de Licenciamiento de Microsoft incrementa los costos para el próximo período, esto así porque por ejemplo tomando el caso del TEAMS herramienta indispensable para los procesos en la Gestión de capacitación del INAP, esta aplicación en lo adelante tendrá una contratación individual, debido a que el Teams tendrá un licenciamiento independiente y cuyo costo no está incluido en el servicio de O365 como lo es en la actualidad.

- Migración de los servicios de Escuela Virtual / Sistema de Gestión / Página WEB.

Debido al vencimiento del contrato de servicios de Hosting y VPS o servidor virtual, estamos trabajando actualmente en la migración de estos servicios a un nuevo entorno en la nube.

Como hemos señalado anteriormente, el INAP ha crecido en la demanda de servicios y en ese mismo orden, el área de Tecnología ha estado considerando en cada uno de los casos realizar un aumento de las prestaciones de cada uno de los servicios que operan a lo interno y externo de nuestra institución.

En este caso las prestaciones de los servicios en la nube fueron aumentado en Ancho de banda para la navegación de manera ilimitada, incremento del potencial de los HD (Discos Duros) y de la



memoria RAM, así como también la mejora de los servicios por aumento de demanda en las plataformas institucionales.

Otros tipos de Licenciamientos cuyos contratos fueron actualizados e incrementado los planes son Zoom y Adobe Creative Cloud. El INAP cuenta, además, con otras aplicaciones de uso institucional, pero de código libre, como lo es el MOODLE, a través del cual se gestionan las capacitaciones que promueve la institución de manera virtual.

- Desempeño del Sistema de Planificación y Desarrollo Institucional

El Departamento de Planificación y Desarrollo tiene como fin brindar asesoría a la máxima autoridad de la institución (Dirección General), y de la cual dependen, en materia de políticas, planes, programas y proyectos internos de la institución, así como el desarrollo y aprendizaje organizacional; las propuestas de cambios organizacionales; de reingeniería de procesos; gestión de calidad y evaluación institucional.

En consonancia con nuestra filosofía institucional, para este año 2024 se ha elaborado una Planificación Operativa Anual, trabajando alineados a los objetivos estratégicos institucionales.

La gestión del área busca alcanzar el logro de los objetivos planteados que permitan la puesta en práctica de nuestra Misión y el avance hacia el alcance de nuestra Visión, acorde siempre a nuestros Valores Institucionales.

Atendiendo al Objetivo Estratégico 4: “Fortalecimiento institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial”. El Departamento ha formulado actividades que permitan alcanzar los



resultados esperados, planteados en el PEI 2021-2024. Como parte de la ejecución de lo planificado, presentamos el siguiente informe de actividades, según los resultados esperados planteados en el PEI 2021:2024.

Durante el 2024, el Departamento de Planificación y Desarrollo Institucional ha dado seguimiento a la Planificación Estratégica Institucional (PEI) 2021-2024, el cual comprende los grandes objetivos que guían la acción institucional y los resultados a través de los cuales se profundizarán en las contribuciones, siempre pensando en la mejora de los servicios y en la generación de impactos que generen mejoras tangibles.

- Plan Estratégico Institucional PEI 2025-2028

En abril de 2024, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) inició la revisión del PEI 2021-2024, con el objetivo de evaluar el cumplimiento de sus metas, indicadores y objetivos, identificar desviaciones y analizar los factores que influyeron en su desempeño. A partir de este análisis, se propusieron estrategias para optimizar la implementación futura del plan. Este proceso incluyó un diagnóstico basado en el análisis FODA y una revisión del marco filosófico institucional, con el propósito de establecer líneas estratégicas sólidas y sostenibles que reflejen de manera efectiva la misión y visión del INAP para el 2025-2028.

En este Plan Estratégico Institucional (PEI) que iniciará en el 2025 se establecieron los siguientes ejes estratégicos:

- Eje Estratégico 1:
Profesionalización y desarrollo de competencias en los servidores públicos alineadas con las necesidades de un Estado



moderno y eficiente.

- Eje Estratégico 2:
Regulación del Sistema Nacional de Formación de la Función Pública, a través de la Acreditación de Facilitadores y Programas, Certificación de Competencias Laborales y Consolidación de las Redes de Formación.
- Eje Estratégico 3:
Investigación para la innovación y mejora continua de la Administración Pública.
- Eje Estratégico 4:
- Fortalecimiento institucional integral, innovación y transformación digital para una gestión moderna, eficiente, inclusiva y sostenible.

El PEI 2025-2028, en síntesis, plantea la consecución de los siguientes componentes: 4 Objetivos Estratégicos, 23 Resultados Estratégicos, 53 Productos Clave, 83 Indicadores y 35 Proyectos e Iniciativas específicas.

Con este plan, el INAP reafirma el compromiso con la profesionalización y capacitación de los servidores públicos y la consolidación de un Estado moderno, eficiente e innovador que brinda servicios con calidad y calidez a la ciudadanía.

- Sistema de Monitoreo Gestión de Gobierno 2024

En la siguiente tabla presentamos las puntuaciones alcanzadas por el INAP en los indicadores gubernamentales, durante el año 2024, haciendo la observación de que el 4to. Trimestre se encuentra en proceso de evaluación:



Indicador	Definición	Órgano Rector	Resultado		
			1er T	2do T	3er T
Metas Presidenciales	Metas establecidas en Formación y Certificación de Competencias Laborales. Por ciento de avance cargado al SIGOB.	Ministerio de la Presidencia	100%	100%	100%
SISMAP	Sistema de monitoreo para medir los niveles de desarrollo de la gestión pública.	Ministerio de Administración Pública	93%	94.62%	94%
ITICGE	Medición y evaluación sistemática y cuantitativa del avance de la implementación de iniciativas TIC y de	Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y la Comunicación (OGTIC),	67.47%	67.47%	67.47%



Indicador	Definición	Órgano Rector	Resultado		
			1er T	2do T	3er T
	Gobierno Electrónico (e-Gobierno) en el Estado dominicano.				
NOBACI	Nivel mínimo de calidad o marco general requerido para el control interno del sector público y proveen las bases para que los Sistemas de Administración de Control y las Unidades de Auditoría puedan ser evaluados.	Contraloría General de la República	80%	81.20%	81%
Índice de Transparencia	Transparencia . Libre Acceso a la información pública.	Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental	99%	99%	96%



Indicador	Definición	Órgano Rector	Resultado		
			1er T	2do T	3er T
SISCOMPRAS	Mide la planificación de compras, publicación de procesos, gestión de procesos, administración de contratos y compras a MIPYMES, personas físicas y mujeres.	Dirección General de Contratación Públicas	93%	93.32%	93%
SISACNOC (Gobierno Central)	Sistema de Análisis del Cumplimiento de las Normativas Contables (Gobierno Central).	Dirección General de Contabilidad Gubernamental	82%	82%	73%
IGP	Indicador de Gestión Presupuestaria.	Dirección General de Presupuesto	93.76%	90%	85%



Indicador	Definición	Órgano Rector	Resultado		
			1er T	2do T	3er T
ICI	Índice de Control Interno.	Contraloría General de la República			85%
Total, Monitoreo y Medición			89%	88%	86%

Fuente: Informe Indicadores Gubernamentales

- Planificación Operativa Anual 2024

A continuación, presentamos los resultados alcanzados con el monitoreo y seguimiento del primer, segundo y tercer trimestre del Plan Operativo Anual (POA) de 2024, de acuerdo con los ejes estratégicos establecidos:

Eje Estratégico	1er. T	2do T	3er T
1. Profesionalización y Formación de los Servidores Públicos.	83%	70%	95%
2. Certificación de Competencias Laborales y Regulación del Sistema Nacional de Formación de la Función Pública.	63%	78%	92%
3. Investigación, Innovación y Difusión del Conocimiento.	100%	100%	80%
4. Fortalecimiento Institucional para la Innovación, Eficiencia y de Referencia Sectorial.	86%	84%	83%
Total, general	83%	81%	85%

Fuente: Informe del Monitoreo y Seguimiento del POA 2024.



A continuación presentamos el cumplimiento de actividades del POA 2024 por área:

Área	1er. T	2do T	3er T
Departamento Administrativo Financiero	80%	80%	91%
Departamento Comunicaciones	100%	67%	86%
Departamento de Investigación e Innovación	100%	100%	80%
Departamento de Planificación y Desarrollo	83%	87%	89%
Departamento de Recursos Humanos	93%	100%	88%
Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación	70%	71%	57%
Departamento Jurídico	83%	100%	100%
Departamento Técnico Académico	63%	78%	92%
Dirección General	83%	50%	63%
Dirección Operativa de la Formación	83%	74%	95%
Sección de Libre Acceso a la Información	100%	100%	100%
Total, general	83%	81%	85%

Fuente: Informe de Monitoreo y Seguimiento del POA 2024

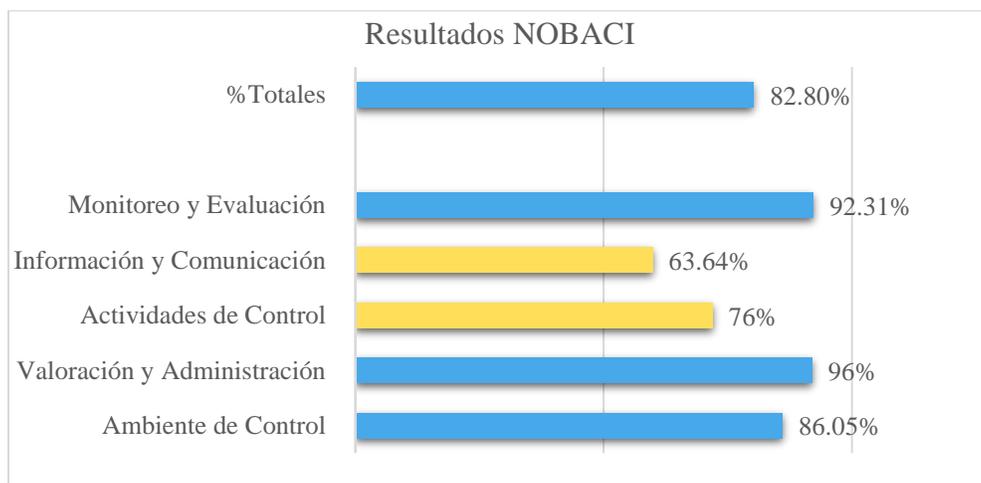


- Gestión de Riesgos

El ejercicio de evaluación de los riesgos se desarrolló bajo las etapas de: identificación, análisis, evaluación y plan de acción para mitigar el impacto y el riesgo residual después de los controles establecidos. Además, se recolectaron las evidencias para realizar el cierre de la matriz de riesgos 2023-2024.

- Normas de Control Interno (NOBACI)

Considerando lo que establece la Ley No. 10-07 que regula el Sistema Nacional de Control Interno y la Contraloría General de la República, el INAP se compromete con el cumplimiento de los controles internos, lo cual se ha manifestado un incremento en la puntuación en el primer semestre de este año. En el último informe correspondiente al mes de junio, la institución obtuvo una puntuación de 81.20%, aumentando dicha puntuación. La puntuación correspondiente al cuarto trimestre se encuentra en proceso de revisión.



Fuente: Matriz de Resumen Normas Básicas de Control Interno (NOBACI)



- Sistema de Gestión de la Calidad y Certificación ISO 9001:2015:

El Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) sigue manteniendo su Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) alineado con los estándares internacionales establecidos por la Norma ISO 9001:2015. Mantenemos nuestro compromiso constante con la excelencia y demostramos nuestra dedicación hacia la mejora continua en la prestación de todos nuestros servicios dirigidos a los Servidores Públicos.

- Auditorías Interna

Los días 13 y 14 de marzo se llevó a cabo la primera Auditoría Interna de las establecidas en el Programa de Auditorías 2024, con el objetivo de verificar la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad basada en la norma ISO 9001:2015. Esta auditoría se realizó con una inversión de RD\$135,700.00 (ciento treinta y cinco mil setecientos pesos con 00/100).

- Auditorías Externa

Los días 20 y 21 de agosto se llevó a cabo la Auditoría externa de seguimiento de las establecidas en el Programa de Auditorías 2024, con el propósito de verificar la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad basado en la norma ISO 9001:2015. Esta auditoría se realizó con una inversión de RD\$165,200.00 (ciento sesenta y cinco mil doscientos pesos con 00/100).

- Gestión de hallazgos y mejoras

El INAP ha demostrado un compromiso firme con la calidad y la eficiencia del seguimiento de la norma ISO 9001:2015, y mantiene



su dedicación en mantener altos estándares en sus operaciones y procesos. La última auditoría interna se realizó en marzo del 2024 donde fueron detectados los siguientes hallazgos: Dos (2) no conformidades y catorce (14) observaciones, las cuales se completaron en sus respectivos formularios para documentar los planes de acciones y recolectar sus evidencias, a los fines del cierre satisfactorio de las mismas. En la auditoría externa realizada por AENOR en agosto de 2024, fueron detectadas cuatro (4) observaciones que ya fueron trabajadas en sus formularios y cerradas.

- Revisión por la Dirección

En cumplimiento del numeral 9.3. de la Norma ISO 9001:2015, se realizó la Revisión por la Dirección al Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), en el mes de mayo, con la finalidad de realizar sistemáticamente el seguimiento y control del Sistema de Gestión de la Calidad, mediante la rendición de cuentas de la gestión a la Dirección General y en cumplimiento a nuestro procedimiento Revisión por la Dirección (INAP-DG-002).

- Gestión Documental según lineamientos de la norma ISO 9001:2015

En el año 2024, para la mejora del Sistema de Gestión de la Calidad, se aprobaron varios procedimientos, guías, políticas y formulario, a los fines de simplificar los trámites internos y mejorar el desarrollo y de las actividades para alcanzar los objetivos institucionales.

A continuación citamos los documentos elaborados en el transcurso del año 2024:



Tipo de documento	Documentos aprobados Sistema Gestión de la Calidad
Guía	1
Políticas	1
Procedimientos	3
Formulario	32
Total, de documentos	37

Fuente: Matriz de Documentos Aprobados del Sistema de Gestión de la Calidad.

Se encuentran en proceso de actualización el procedimiento de Programación de Oferta Formativa, Evaluación de Proveedores y el Procedimiento de Compras, a los fines de que los procesos se realicen de manera oportuna y eficiente.

- Autodiagnóstico CAF

En cumplimiento del Decreto No. 211-10, el Instituto Nacional de Administración Pública llevó a cabo el autodiagnóstico CAF y el correspondiente plan de mejora para el año 2024. En este proceso, los responsables, clasificados según su nivel de incidencia y acompañados por el Comité de Calidad, completaron los criterios establecidos por esta metodología.

Se realizó un seguimiento adecuado al plan de mejora del año 2024, y en el informe de desempeño correspondiente, se implementaron exitosamente 5 mejoras de las 10 establecidas en el plan, lo que representa un cumplimiento del 50%. La ejecución del 50% restante se detallará en el informe que se presentará en el mes de diciembre de 2024.

- Carta Compromiso

En fecha 15 septiembre del año 2023, el Ministerio de Administración



Pública (MAP) aprobó la actualización de la Carta Compromiso al Ciudadano, marcando su segunda versión. Este hito refleja el constante compromiso del INAP en fortalecer los servicios destinados a los servidores públicos. A través de esta carta, reafirmamos nuestro compromiso con los servicios ofrecidos, los cuales se enfocan en los siguientes ámbitos: Capacitación Básica y Capacitación en Educación Continuada.

El 27 de agosto del año en curso se realizó la primera auditoría de evaluación a la 2da. Versión nuestra Carta Compromiso, obteniendo una puntuación de 99%, lo que demuestra el compromiso de nuestra institución con nuestros grupos de interés.

En este contexto, el INAP se compromete con los siguientes atributos claves para garantizar la calidad de estos servicios: tiempo de respuesta, amabilidad, fiabilidad y profesionalidad. Estos atributos están comprometidos con un 90% de satisfacción, a excepción del atributo tiempo de respuesta, que se comprometió con un 85%.

La encuesta realizada en el período mayo-agosto 2024, para medir estos atributos refleja los siguientes resultados:

Servicios	Atributos	Estándar	Puntuación obtenida
Capacitación Básica	Profesionalidad	90%	90.40%
	Fiabilidad		90.10%
	Amabilidad		90.00%
	Tiempo de respuesta	85%	88.10%
Capacitación en Educación Continuada	Profesionalidad	90%	90.70%
	Fiabilidad		90.30%
	Amabilidad		90.40%
	Tiempo de respuesta	85%	89.10%

Fuente: Informe de Medición de Atributos de Carta Compromiso al Ciudadano.



Los resultados presentados reflejan el cumplimiento del INAP con los compromisos asumidos en los atributos establecidos.

- Chat Institucional:

El chat institucional ha cumplido con el objetivo propuesto de manera oportuna, consolidándose como una herramienta fundamental para mejorar la satisfacción de los usuarios. La relación mensual de solicitudes recibidas y respondidas reflejan que el 89% de los mensajes recibidos son atendidos.

- Encuesta de Satisfacción Ciudadana:

En cumplimiento a la resolución número 03-2019, que establece el proceso para la realización de la encuesta de satisfacción ciudadana de los órganos y entes que conforman la Administración Pública, el INAP realizó en el mes de junio, la encuesta donde se midió la satisfacción de las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales, con relación al servicio de inscripción de los servidores públicos que participan en los eventos formativos, que es ofrecido de manera virtual.

Los resultados de la encuesta revelaron un nivel de satisfacción del 89%. Esta puntuación demuestra un aumento en la satisfacción, en comparación con el año 2023, que se obtuvo un nivel de satisfacción de 88%. Este incremento resalta la mejora continua en la prestación del servicio de inscripción de los servidores públicos que participan en los eventos formativos, reflejando el compromiso del INAP con la calidad y la atención a las necesidades de los usuarios, contribuyendo de esta forma a que la ciudadanía reciba servicios con calidad y calidez.



- Fortalecimiento institucional

En el INAP, se han llevado a cabo diversas actividades que han contribuido al fortalecimiento institucional. En particular, se ha impulsado el fortalecimiento institucional a través de la mejora de procesos.

Asimismo, se han desarrollado iniciativas que fomentan los valores institucionales de responsabilidad y colaboración dentro del INAP.

Estas actividades han sido diseñadas para promover una cultura organizacional sólida, basada en la responsabilidad compartida y la colaboración entre los miembros de la institución. Este enfoque contribuye de manera directa al fortalecimiento de los cimientos internos del INAP.

- Unidad de Igualdad de Género (UIG)

Durante este año 2024, el Instituto Nacional de Administración Pública sigue impulsando acciones para el fortalecimiento del Enfoque de Género en sus políticas, planes, programas y proyectos; dando fiel cumplimiento a la Resolución conjunta del Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, de fecha 11 septiembre de 2019, amparado en lo que establece la Ley Estrategia Nacional de Desarrollo (END-2030), en el Capítulo III en su artículo 12 y los ODS en su Objetivo Núm. 5.

En el presente año, se ha cumplido con lo establecido en los lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en el INAP, aprobado por la Dirección General en fecha 24 de febrero del 2022, para incorporación del Enfoque de género en la institución.

El Comité de Transversalización de Género reestructurado en enero



del 2023 e integrado por 5 mujeres y 3 hombres; ha realizado las 6 reuniones contempladas en la política de género, para socializar el POA de la Unidad de Igualdad de Género, planificar las actividades concernientes al 8 de marzo y para planear las diferentes actividades de sensibilización del presente año.

Junto a Recursos Humanos, se ha continuado con el proceso de sensibilización a todo el personal, en marzo la charla titulada “Mujer Centro del universo, marzo, con m de mujer” y el 9 de mayo la charla “Entorno Laboral Favorable: Igualdad entre Hombres y Mujeres”. Asimismo, en el segundo semestre de este año, se realizaron varias actividades, entre las que se destacan, la charla “Juventud Agente de Cambio” durante el mes de Agosto, para conmemorar el día Internacional de la Juventud. Además, se impartió la Charla “Salud Mental” en el Entorno Laboral”, el 10 de septiembre, con la finalidad de poner en manos de nuestro personal herramientas para mantener un equilibrio entre el entorno familiar y laboral.

Para conmemorar el “Día de No Violencia Contra la Mujer”, se realizó la charla en modalidad virtual titulada “Estrategias para la Reducción de la Violencia de Género”, el 27 de noviembre de los corrientes, en la cual participaron 45 colaboradores del INAP.

En torno a la coordinación con el Ministerio de la Mujer, se han enviado los informes correspondientes de los trimestres concluidos, tres en total; el que corresponde al último trimestre del 2024 se enviará en la primera quincena del 2025.

Para cumplir con los lineamientos para transversalización de género, luego de varios procesos de consultas, se elaboró un diagnóstico y se cuenta con un Plan para Conciliar la Vida Familiar y Laboral; el mismo fue socializado con los colaboradores y hoy se cuenta con un



borrador de Plan para prevenir el acoso laboral, pendiente de aprobación.

Hemos participado en la Mesa Técnica de las Unidades de Igualdad de Género. Además, en la mesa de trabajo para definir oferta curricular de la Escuela de Igualdad de Género del Ministerio de la Mujer y la revisión de documentos base para desarrollar estrategia para realizar diagnóstico participativo de género.

- Avances en el cuidado y preservación del medio ambiente

Dando cumplimiento a los lineamientos de la Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo, la agenda 20-30 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), el INAP conformó el Comité de Gestión Ambiental, en fecha 24 de junio del año 2021, con la finalidad de promover una cultura de cuidado y protección al medio ambiente. Durante el transcurso del año 2024, El Comité de Gestión Ambiental puede evidenciar los siguientes avances:

Del 22 al 26 de enero del año que transcurre el Comité de Gestión Ambiental con la ayuda de la División de Calidad llevó a cabo una auditoría de las 5S, con el objetivo de identificar oportunidades de mejoras en nuestros entornos laborales, así como también reflejar una buena imagen institucional.

El 12/3/24 se realizó la charla “Plantas Medicinales” con el acompañamiento del Ministerio de Medio Ambiente, con el fin de ofrecer conocimientos a nuestros colaboradores de cómo contribuye la naturaleza a nuestra salud.

En fecha 19/4/24, se realizó una visita al Parque Zoológico, en la cual nuestros colaboradores recibieron varias charlas, referentes al papel que juega el reino animal en el medio ambiente.



En fecha 23/4/24, se efectuó la Mesa Creativa, para pintar tazas y termos de los colaboradores, a los fines de que se reduzca el consumo de vasos plásticos, y de esta forma contribuir al medio ambiente.

Se enviaron mensajes alusivos a la celebración de los siguientes días: el 22 de abril Día mundial de la Tierra, el 17 de mayo Día Mundial del Reciclaje, el 5 de junio Día Internacional del Medio Ambiente, 8 de junio Día Internacional de los Océanos, el 28 de junio Día Mundial del Árbol, el 3 de julio Día Internacional Libre de Bolsas de Plástico, el 7 de julio Día Internacional de la Conservación del Suelo, el 7 de septiembre Día Internacional del Aire Limpio por un Cielo Azul, el 16 de julio Día Internacional de la Preservación de la Capa de Ozono y el 18 de octubre Día Mundial de Protección de la Naturaleza.

El 21 de junio se llevó a cabo la charla “Uso Racional de la Energía Eléctrica” en coordinación con el Ministerio de Medio Ambiente, con el objetivo de aplicar medidas que contribuyan a disminuir el consumo de la energía eléctrica en la institución y en cada hogar de los colaboradores que participaron en la acción formativa.

El 10 de septiembre se efectuó la Charla Los Peligros de la Contaminación, en coordinación con el Ministerio de Medio Ambiente y el 25 de octubre se realizó una jornada de reforestación en el Municipio de Villa Altagracia, siendo sembrados 1,650 árboles de diferentes especies.

Durante el transcurso del año 2024, se continuó con la clasificación de los desechos sólidos y se promovieron acciones en favor del reciclaje como la donación de botellitas plásticas a la Fundación Katherine Batista, la recolección de cartuchos y tóner para procurar



que sean reutilizados, la caja recicladora de papel que tiene habilitada cada departamento de la institución y el uso de tazas y termos reutilizables para reducir el consumo de vasos plásticos

- Desempeño del Departamento de Comunicaciones

El Departamento de Comunicaciones es un área transversal y de apoyo para los Departamentos misionales y la institución en sentido general, que tiene la responsabilidad de proporcionar información del quehacer institucional de manera oportuna y eficiente, con el objetivo de evidenciar el cumplimiento del Plan Operativo Anual (POA), mediante el eje y pilar del plan de comunicación institucional núm. 4 del Instituto Nacional de Administración Pública: Fortalecimiento Institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial, cuyas acciones responden al alcance en las metas trazadas en materia de difusión, imagen institucional, niveles de satisfacción e implementación del protocolo oficial de la institución.

Nuestro objetivo al comunicar de forma estratégica la ejecución de nuestra misión institucional, a través de los diferentes canales oficiales de difusión con los que cuenta el INAP: Instagram: inap_rd; Twitter: inaprd; Facebook: inap rd; Página web: www.inap.gob.do; canal de You Tube: inaprd, es lograr despertar el interés de nuestro público de participar en nuestros programas efectivos de formación, profesionalización e investigación, porque han hecho conciencia de que somos la escuela de gobierno que contribuye a desarrollar competencias y fomentar sus habilidades sociales para brindar un servicio con calidad a e los ciudadanos desde los distintos roles que desempeñan en el Estado Dominicano.



Tenemos como propósito ofrecer mensajes mediante los cuales proporcionemos informaciones alineadas a la visión que tenemos como entidad del Estado Dominicano, la de convertirnos en un referente por la calidad y pertinencia de nuestra oferta formativa, para la profesionalización el mejoramiento continuo del desempeño productivo de los servidores públicos dominicanos, apegado a nuestros valores y nuestra política de calidad la de apoyarnos en una cultura de excelencia, manteniendo un elevado compromiso con el desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, a través de la formación basada en competencias para el desempeño óptimo de sus funciones, en mejora de la Administración Pública.

En materia de comunicación durante el año 2024, hemos implementado un plan estratégico de comunicación con nuestro público objetivo, a través de campañas informativas desarrolladas durante el año que transcurre, las cuales detallamos a continuación:

MES	CANTIDAD	TEMA
ENE	3	Grupos Ocupacionales Solicitud de Capacitaciones Calendario de entrevistas
FEB	6	Efeméride Aniversario Fuerza Aérea Aviso Recepción de Documentos Maestría Efeméride Día de la Bandera Nacional Efeméride Natalicio de Ramón Matías Mella Efeméride Día de la Independencia Nacional



MES	CANTIDAD	TEMA
		Logros Gestión INAP
MAR	7	Efeméride Día Internacional de la Mujer Efeméride Natalicio Francisco del Rosario Sánchez Info. Carta Compromiso Efeméride Batalla de Azua Efeméride Día Mundial del Agua Preguntas frecuentes Efeméride Batalla 30 de Marzo
ABR	6	Preguntas frecuentes Info. Encuestas de satisfacción Info. Preguntas frecuentes Efeméride Día Mundial de la Creatividad e Innovación Efeméride Día de la Revolución de Abril Efeméride Día Nacional de la Ética
MAY	2	Info. Preguntas frecuentes Info. Carta Compromiso
JUN	5	Promoción de Oferta Formativa Efeméride Día Mundial de los Océanos



MES	CANTIDAD	TEMA
		Info. Preguntas frecuentes Efeméride Día del Orientador Escolar Info. Fecha de Reprogramación PAC
JUL	2	Info. ¿Sabías qué? Info. ¿Sabías qué?
AGO	3	Info. Encuestas de satisfacción Efeméride Fundación de Santo Domingo Info. Resoluciones Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública
SEP	5	Efeméride Día de Nuestra Señora de las Mercedes Efeméride Día Internacional de las Lenguas de Señas Info. Servicios Página Web Info. INAP en el Expediente Único Educativo Efeméride Día Internacional del Derecho al Acceso Universal a la Información
OCT	2	Efeméride Día del Encuentro entre Culturas Efeméride Día Mundial de la Salud Mental
NOV	1	Efeméride Día de la Constitución Dominicana



- Impacto y beneficios obtenidos en cuanto a difusión

El crecimiento en las distintas plataformas digitales sociales, evidencian el interés de los seguidores en la creación de nuestro contenido. Es oportuno aclarar que estos resultados fueron extraídos de las redes sociales.

A continuación presentamos datos extraídos de las Redes Sociales, referente a los diferentes medios que utiliza el INAP para dar a conocer su quehacer institucional:

Mes	Seguidores INSTAGRAM
Enero	28,456
Febrero	28,733
Marzo	28,877
Abril	29,068
Mayo	29,171
Junio	29,393
Julio	29,855
Agosto	30,110
Septiembre	30,293
Octubre	30,504
Noviembre	30,584



Mes	Seguidores X
Enero	16,831
Febrero	16,861
Marzo	16,861
Abril	16,863
Mayo	16,876
Junio	16,898
Julio	16,925
Agosto	16,936
Septiembre	16,959
Octubre	16,960
Noviembre	16,971

Fuente: Redes Sociales

Mes	Seguidores FACEBOOK
Enero	4,445
Febrero	4,455
Marzo	4,460
Abril	4,461
Mayo	4,473
Junio	4,474
Julio	4,487
Agosto	4,522
Septiembre	4,544
Octubre	4,553
Noviembre	4,563



Mes	Suscriptores YOUTUBE
Enero	1,555
Febrero	1,555
Marzo	1,562
Abril	1,658
Mayo	1,664
Junio	1,666
Julio	1,684
Agosto	1,791
Septiembre	1,796
Octubre	1,801
Noviembre	1,811

Fuente: Redes Sociales

Estadísticas como resultados en los públicos de interés externo y sus interacciones en las diferentes plataformas digitales:

	Instagram	Facebook	X	YouTube	YouTube
ENE	8,147	682	2,258	9,263 impresiones	621 vistas
FEB	4,024	602	2,011	6,757 impresiones	157 vistas



	Instagram	Facebook	X	YouTube	YouTube
MAR	1,950	190	608	1042 impresiones	137 vistas
ABR	4,405	446	2,408	3,637 impresiones	93 vistas 7
MAY	3,039	377	1,804	939 impresiones	437 vistas
JUN	3,938	273	1,960	954 impresiones	84 vistas
JUL	7,313	292	2,606	1,932 impresiones	172 vistas/
AGO	4,378	3,664	1,961	1,500 impresiones	105 vistas
SEP	3,724	372	964	770 impresiones	111 vistas
OCT	5,008	308	4,038	1,016 impresiones	101 vistas
NOV	1,185	367	672	729 impresiones	45 vistas

Fuente: Redes Sociales

- Impacto en la ciudadanía y la ejecución presupuestaria de las inversiones en comunicación y publicidad.

El Departamento de Comunicaciones durante el año en curso no ha invertido recursos económicos en publicidad en las plataformas digitales, tampoco en ningún medio de prensa, televisiva y radial.



La estrategia de comunicación creada en nuestras plataformas digitales, nos arrojan un resultado de interacción (reproducciones) con nuestro público, que presentamos a continuación:

Red Social	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Facebook	151	45	-	143	1,625	526
X	86	288	-	-	412	362
YouTube	8,404	7,920	-	706	-	23
Instagram	23,070	27,077	-	12,608	21,292	17,564

Red Social	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	TOTAL
Facebook	154	84	325	339		3,392
X	-	44	65	2,904		4,161
YouTube	72	-	-	-	-	17,125
Instagram	11,475	4,176	13,761	20,780		151,803

Red social	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Facebook	172	127	64	153	130	114
X	11	15	4	7	10	27
YouTube	297	506	-	90	-	4
Instagram	6,877	4,961	1,436	4,007	2,714	2,595



Además, obtenemos respuestas con un “me gusta” como parte de la retroalimentación que ofrecen nuestros usuarios (ver cuadro debajo):

Red social	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	Total
Facebook	135	167	107	127	46	1,342
X	17	16	6	26	4	143
YouTube	7	-	-	-	-	904
Instagram	5,908	3,464	3,177	4,443	1,090	40,672

Fuente: Redes Sociales

- Suscriptores en el campo de la comunicación Digital

En la actualidad el INAP cuenta con la siguiente cantidad de suscriptores en las redes sociales:

Red Social	Suscriptores
Instagram	30,584
Facebook	4,563
X	16,971
YouTube	1,811

Fuente: Redes Sociales

La información ofrecida a nuestro público objetivo mediante nuestras plataformas digitales, evidencian los logros obtenidos en el transcurso del presente año 2024, logrando acercar a otro sector de población demostrada, mediante el crecimiento de nuestros seguidores, quienes conocen estos a través de los medios tradicionales de comunicación, dentro de los que podemos citar, los siguientes:



El INAP en alianza con la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP), abrió el Cursos-Concursos en materia de Compras y Contrataciones Públicas con una selección de 70 de 2 mil 600 aspirantes.

El Gobierno dominicano sigue expandiendo sus lazos bilaterales en materia de administración pública, con el acuerdo del primer Memorando de Colaboración del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), con su homólogo Instituto Nacional de Servicio Público de Francia (INSP); (Antiguo ENA de Francia).

En la “Semana del Servidor Público” el INAP, exaltó a más de 40 instituciones del Estado dominicano, por alcanzar el más alto ranking del Plan Anual de Capacitación en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP): Poder Ejecutivo, Municipal y Sector Salud.

Con el objetivo de acreditar e implementar programas de capacitación en áreas de sistemas de riego agrícola, el INAP firmó un acuerdo de colaboración con Tecnificación Nacional de Riego (TNR), para desarrollar programas de capacitación orientados a técnicos del sector agrícola.

El Instituto Nacional de Administración (INAP) y el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI) firmaron un convenio que busca fortalecer las capacidades de las servidoras y los servidores del sector público involucrados en la atención de niños, niñas y adolescentes en el país.

El Ministro de Administración Pública, Sigmund Freund, juramentó este miércoles a Gregorio de Jesús Montero como el nuevo director del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).



SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL

Memoria Institucional 2024

- Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI)

La Oficina de Acceso a la Información (OAI), es creada mediante la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública Ley 200-04 y su reglamento de aplicación 130-05. El objetivo de esta es apoyar a entidades y personas tanto públicas como privadas mediante las informaciones solicitadas y hacer cumplir el mandato de la Constitución Dominicana y la Carta de los Derechos Humanos, donde se le da a toda persona derecho acceder libremente a las informaciones de las entidades públicas que sean de su interés, siempre que estas no afecten con el orden público.

Desde la Sección de Libre Acceso a la Información, estamos comprometidos con la mejora continua de nuestra institución, en virtud de esto seguiremos promoviendo la Ética, la Transparencia, Integridad y el Libre Acceso a la información que tienen los ciudadanos.

- Resultados de la Unidad

En el desarrollo del año 2024, se ha actualizado el portal de transparencia, conforme a las exigencias establecidas para la estandarización de Portales de Transparencia. Las calificaciones correspondientes al Sistema Único de Acceso a la Información Pública (SAIP), el cual es monitoreado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). En el año 2024 el INAP ha obtenido los siguientes resultados:



Mes	Calificación
Enero	97.23
Febrero	97.20
Marzo	99.29
Abril	99.79
Mayo	99.79
Junio	98.79
Julio	96.00
Agosto	98.20
Septiembre	99.00
Octubre	99.00
Noviembre	En proceso
Diciembre	En Proceso

Fuente: Sistema Único de Acceso a la Información (SAIP)

Vía el Sistema Único de Acceso a la Información Pública (SAIP), durante el año 2024 recibimos diez (10) solicitudes sobre Libre Acceso a la Información, las cuales fueron respondidas, de manera física y digital, en el plazo establecido por Ley 200-04 sobre Acceso a la Información y su reglamento de aplicación.

- Sistema 311

En cuanto al sistema 311, OGTIC, sobre quejas y sugerencias, recibimos (07) reportes de queja, denuncias y sugerencias vía el 311



OGTIC, las cuales fueron atendidas conforme a lo establecido en la Ley.

En el año 2024, realizamos la encuesta de satisfacción de los servicios que ofrecemos en la Sección de Libre Acceso a la Información del INAP, en la cual participaron un 44% de género femenino y 55% masculino, obteniendo un resultado de un 77% muy satisfactorio y un 22% satisfactorio, lo que evidencia una tendencia positiva en cuanto a los servicios que brinda la sección. En ese mismo tenor fuimos reconocidos por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental por haber cumplido con los estándares del Ranking de transparencia.



PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO

Memoria Institucional 2024

Con base en los 4 ejes del Plan Estratégico Institucional, a saber: Profesionalización y formación de los servidores públicos, certificación de competencias laborales y regulación del sistema nacional de formación de la función pública, investigación innovación y difusión del conocimiento y fortalecimiento institucional para la innovación eficiencia y de referencia sectorial, así como en el Plan Operativo correspondiente, procuramos que en 2025 el INAP se convierta en un referente nacional e internacional. Para lograrlo, desarrollaremos una estrategia de relanzamiento institucional dirigida a lograr la calidad y la excelencia académica, por medio de acciones concretas como reformulación y potenciación de los programas académicos, aplicación de nuevas metodologías de enseñanzas, el uso intensivo de las herramientas tecnológicas, actualización permanente del cuerpo docente, readecuación de las instalaciones físicas, entre otras.

Para el año 2025 el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), continuará capacitando y formando a los servidores públicos que prestan servicios en las diferentes Instituciones Gubernamentales, teniendo como meta capacitar a 30,000 servidores públicos, a través de cursos, talleres y diplomados. De igual forma continuará con su programa de profesionalización, en el cual se seguirán ofreciendo licenciaturas y maestrías en Administración Pública, con el objetivo de lograr que los servidores públicos brinden servicios con calidad y calidez a la ciudadanía.



Una de las metas para el próximo año 2025 es continuar fortaleciendo la calidad de los programas formativos, de la ampliación de su oferta académica y de la escogencia de los facilitadores responsables de conducir el proceso de aprendizaje-enseñanza y de esta forma garantizar los conocimientos, capacidades, habilidades, competencias y valores necesarios, en los funcionarios y servidores públicos; para alcanzar un óptimo desempeño de sus funciones y hacer posible la aplicación del escalafón de carrera y profesionalización de la función pública.

Para satisfacer la demanda actual de los servidores públicos de República Dominicana, en contar con una titulación universitaria que valide su formación académica y acredite su experiencia profesional, para el año 2025, el INAP impulsará el inicio de nuevas cohortes en licenciaturas y maestrías, que aporten conocimientos que permitan eficientizar la Administración Pública y profesionalizar a los servidores públicos a nivel nacional, para que brinde servicios con calidad y calidez a la ciudadanía.

Para lograr robustecer la oferta formativa, el INAP, se gestionarán acuerdos con universidades nacionales e internacionales, a los fines de seguir impulsando la profesionalización de los servidores públicos a través de licenciaturas y maestrías que contribuyan a generar un estado moderno, que ofrece servicios eficaces a sus ciudadanos.

Otras proyecciones para el 2025 son las siguientes: avanzar en la implementación de la Certificación de Competencias Laborales bajo la norma ISO/IEC 17024, fortalecer el banco de facilitadores del INAP con docentes en las áreas identificadas como inteligencia Artificial, continuar con la acreditación de los programas de formación e impulsar investigaciones que contribuyan a la mejora



continua e innovación en la gestión pública e impulsar un fortalecimiento institucional integral con un enfoque en la mejora de las infraestructuras físicas y tecnológicas para lograr el bienestar institucional.



ANEXOS



Memoria Institucional 2024



Anexo 1. Matriz Logros Relevantes – Datos Cuantitativos (Enero – diciembre 2024).

Producto / servicio	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total, año 2024
Producto 1: Servidores Públicos Capacitados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Inversión Capacitación Servidores Públicos	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	RD\$	-
Cantidad de Capacitados	556	1,640	4,194	4,931	3,593	2,507	3,784	6,183	2,654	5,092	9,737	0	44,871
Inversión en capacitación (en RD\$)	1,546,620.00	1,305,020.00	352,420.00	2,213,370.00	2,730,350.00	2,695,970.00	1,090,620.00	3,271,230	3,895,250.00	2,016,520.00	4,636,620.00	0.0	25,753,990.00
													-

Fuente Interna

Nota: Hacemos constar de que nuestra programación finalizó el 15 de noviembre 2024, por lo que en el mes de diciembre no se impartió capacitación.

Anexo 2: Ejecución Presupuestaria

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP- INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP- Ejecución enero-junio, 2024 En RD\$									
Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
2 - GASTOS									
2.1 - REMUNERACIONES Y CONTRIBUCIONES	151,643,214.00	179,258,041.33	9,341,778.59	9,181,038.29	9,469,291.00	19,157,699.79	13,310,508.73	11,752,162.60	151,043,240.49
2.1.1 - REMUNERACIONES	116,064,251.00	136,980,066.28	7,905,898.34	7,757,100.00	8,048,900.00	10,360,082.83	10,881,450.00	9,842,315.78	115,935,439.13
2.1.2 - SOBRESUELDOS	18,980,890.00	23,299,609.00	248,000.00	248,000.00	248,000.00	7,239,599.97	801,083.33	438,000.00	19,176,449.97
2.1.5 - CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	16,598,073.00	18,978,366.05	1,187,880.25	1,175,938.29	1,172,391.00	1,558,016.99	1,627,975.40	1,471,846.82	15,931,351.39
2.2 - CONTRATACIÓN DE SERVICIOS	57,061,821.00	44,013,630.00	378,326.10	1,052,416.03	3,272,671.53	3,038,635.49	3,176,407.25	2,792,752.55	28,585,5555.07
2.2.1 - SERVICIOS BÁSICOS	14,901,235.00	11,897,235.00	321,850.10	718,634.93	864,645.50	818,953.58	830,534.39	1,286,735.70	9,438,743.85

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución enero-junio, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
2.2.2 - PUBLICIDAD, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN	746,000.00	193,000.00						55,460.00	55,460.00
2.2.3 - VIÁTICOS	800,000.00	804,306.60				102,666.24	182,600.00	56,000.00	485,816.24
2.2.4 - TRANSPORTE Y ALMACENAJE	120,000.00	50,000.00				49,643.87			49,643.87
2.2.5 - ALQUILERES Y RENTAS	6,112,537.00	6,001,975.40	33,866.00		67,732.00	178,846.80	33,866.00	573,866.00	3,791,329.60
2.2.6 - SEGUROS	12,846,000.00	1,707,520.00		88,351.10	88,266.20	88,266.20	681,908.36	88,980.70	1,471,401.36
2.2.7 - SERVICIOS DE CONSERVACIÓN, REPARACIONES MENORES E INSTALACIONES TEMPORALES	12,314,720.00	6,164,720.00		245,430.00	184,715.03	315,658.80	18,761.50	527,785.14	3,162,014.74
2.2.8 - OTROS SERVICIOS NO INCLUIDOS EN CONCEPTOS ANTERIORES	7,871,329.00	14,759,066.00			2,015,204.00	1,484,600.00	1,214,235.00	40,000.00	8,946,262.64

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución enero-junio, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
2.2.9 - OTRAS CONTRATACIONES DE SERVICIOS	1,350,000.00	2,435,807.00	22,610.00		52,108.80		214,502.00	163,925.01	1,184,882.77
2.3 - MATERIALES Y SUMINISTROS	7,172,253.00	7,586,853.00	-	239,717.15	166,220.35	756,202.40	404,094.44	800,393.78	5,526,418.42
2.3.1 - ALIMENTOS Y PRODUCTOS AGROFORESTALES	366,253.00	553,253.00		91,318.76	7,200.00	22,202.40	19,354.00	7,200.00	398,608.01
2.3.2 - TEXTILES Y VESTUARIOS	424,000.00	260,000.00							-
2.3.3 - PRODUCTOS DE PAPEL, CARTÓN E IMPRESOS	190,000.00	410,000.00		96,560.70				47,082.00	262,031.39
2.3.4 - PRODUCTOS FARMACÉUTICOS	100,000.00	100,000.00					34,725.90		99,247.53
2.3.5 - PRODUCTOS DE CUERO, CAUCHO Y PLÁSTICO	550,000.00	40,000.00			39,608.00				39,608.00
2.3.7 - COMBUSTIBLES, LUBRICANTES, PRODUCTOS	4,604,000.00	4,576,000.00		16,790.35		734,000.00		708,160.00	3,460,660.36

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
 INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución enero-junio, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total
OTROS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS									
2.6.8 - BIENES INTANGIBLES		1,000,000.00							-
Total Gastos	234,606,226.00	303,454,708.00	9,720,104.69	10,473,171.47	13,136,866.88	23,138,508.05	39,245,477.09	15,345,308.93	

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
 INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución julio-diciembre, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
2 - GASTOS									
2.1 - REMUNERACIONES Y CONTRIBUCIONES	151,643,214.00	179,258,041.33	11,575,281.96	14,865,417.34	14,276,257.31	19,546,015.12	18,567,789.76	128,550,74.84	151,043,240.49
2.1.1 - REMUNERACIONES	116,064,251.00	136,980,066.28	9,670,886.67	12,543,663.32	12,077,979.14	9,804,620.00	17,042,543.05	12,615,335.71	115,935,439.13

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
 INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución julio-diciembre, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
2.1.2 - SOBRESUELDOS	18,980,890.00	23,299,609.00	438,000.00	441,000.00	441,000.00	8,260,766.67	373,000.00	8,173,400.00	27,349,849.97
2.1.5 - CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	16,598,073.00	18,978,366.05	1,466,395.29	1,880,754.02	1,757,278.17	1,480,628.45	1,152,246.71	1,862,434.65	17,793,786.04
2.2 - CONTRATACIÓN DE SERVICIOS	57,061,821.00	44,013,630.00	2,290,779.72	3,480,847.63	1,897,991.14	5,183,325.88	2,021,401.75	-	28,585,555.07
2.2.1 - SERVICIOS BÁSICOS	14,901,235.00	11,897,235.00	953,093.92	596,985.61	941,966.76	1,021,390.16	1,083,953.20	683,823.01	10,122,566.86
2.2.2 - PUBLICIDAD, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN	746,000.00	193,000.00							55,460.00
2.2.3 - VIÁTICOS	800,000.00	804,306.60			144,550.00				485,816.24
2.2.4 - TRANSPORTE	120,000.00	50,000.00						132,649.77	182,293.64

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
 INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución julio-diciembre, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Y ALMACENAJE									
2.2.5 - ALQUILERES Y RENTAS	6,112,537.00	6,001,975.40	427,866.00	943,866.00		1,421,256.00	110,164.80		3,791,329.60
2.2.6 - SEGUROS	12,846,000.00	1,707,520.00		88,266.20	86,837.20	175,886.50	84,638.90	84,693.70	1,1556,095.06
2.2.7 - SERVICIOS DE CONSERVACI ÓN, REPARACION ES MENORES E INSTALACIO NES TEMPORALES	12,314,720.00	6,164,720.00	117,010.00	28,900.00	263,695.80	974,791.62	485,266.85	534,704.30	3,696,719.04
2.2.8 - OTROS SERVICIOS NO INCLUIDOS EN CONCEPTOS ANTERIORES	7,871,329.00	14,759,066.00	591,029.80	1,569,631.28	324,697.36	1,487,365.20	219,500.00	1,318,858.36	10,265,121.00

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
 INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución julio-diciembre, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
2.2.9 - OTRAS CONTRATACIONES DE SERVICIOS	1,350,000.00	2,435,807.00	201,780.00	253,198.54	136,244.02	102,636.40	37,878.00	381,070.00	1,184,882.77
2.3 - MATERIALES Y SUMINISTROS	7,172,253.00	7,586,853.00	690,685.97	845,227.24	215,803.62	1,231,120.19	176,953.28	1,541,060.72-	7,067,479.14.
2.3.1 - ALIMENTOS Y PRODUCTOS AGROFORESTALES	366,253.00	553,253.00	3,600.00	7,200.00	95,871.68	141,061.17	3,600.00	110,062.32	508,670.33
2.3.2 - TEXTILES Y VESTUARIOS	424,000.00	260,000.00						259,611.80	259,611.80
2.3.3 - PRODUCTOS DE PAPEL, CARTÓN E IMPRESOS	190,000.00	410,000.00	7,407.57	29,904.50		52,992.62	28,084.00		262,031.39
2.3.4 - PRODUCTOS	100,000.00	100,000.00				64,521.63			99,247.53

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
 INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución julio-diciembre, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
FARMACÉUTICOS									
2.3.5 - PRODUCTOS DE CUERO, CAUCHO Y PLÁSTICO	550,000.00	40,000.00							39,608.00
2.3.7 - COMBUSTIBLES, LUBRICANTES, PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS	4,604,000.00	4,576,000.00	658,300.00	675,586.55		664,165.46	3,658.00	57,294.90	3,517,955.26
2.3.9 - PRODUCTOS Y ÚTILES VARIOS	938,000.00	1,647,600.00	21,378.40	132,536.19	119,931.94	308,379.31	141,611.28	1,088,478.93	2,354,742.06
2.4 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2,000,000.00	70,436,000.00	-	-	23,635,766.67	-	-	23,635,000.01	69,626,000.01
2.4.1 - TRANSFEREN	2,000,000.00	70,436,000.00			23,635,766.67				45,990,233.34

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
 INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución julio-diciembre, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
CIAS CORRIENTES AL SECTOR PRIVADO									
2.6 - BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLE S	16,728,938.00	2,160,183.67	26,159.29	-	156,202.51	-	-	-	597,016.17
2.6.1 - MOBILIARIO Y EQUIPO	15,086,972.00	277,217.67	26,159.29		71,242.51			74,829.35	287,871.15
2.6.2 - MOBILIARIO Y EQUIPO EDUCACIONA L Y RECREATIVO	1,641,966.00	783,966.00						433,650.00	732,664.37
2.6.5 - MAQUINARIA , OTROS EQUIPOS Y HERRAMIEN TAS		99,000.00			84,960.00				84,960.00

MINISTERIO DE ADMINISTRACION PUBLICA - MAP-
 INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA -INAP-
 Ejecución julio-diciembre, 2024
 En RD\$

Detalle	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Modificado	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
2.6.8 - BIENES INTANGIBLES		1,000,000.00							-
Total Gastos	234,606,226.00	303,454,708.00	14,582,906.94	19,191,492.21	40,182,021.25	25,960,461.19	20,766,144.79	53,071,040.84-	284,813,504.33

Fuente SIGEF

Anexo 3: Matriz Principales Indicadores del POA

MATRIZ PRINCIPALES INDICADORES DEL POA						
NO.	ÁREA	PRODUCTO	INDICADOR	META	AVANCE	OBSERACIONES
1	Departamento Administrativo Financiero	Presupuesto de gastos corrientes	% desviación en gasto real respecto de gasto presupuestado	5% desviación en gasto real respecto de gasto presupuestado	85%	15% promedio de desvió por encima de lo programado debido aumento en cantidad de capacitaciones
2	Departamento de Gestión de la Formación	Ejecución de los programas formativos	Número de servidores públicos formados	48,000	158,364	En el año 2021 se capacitaron 48,578 servidores, en el 2022 se capacitaron 34,601 servidores y 30,702 en el año 2023. A noviembre del 2024 se capacitaron 44,483.

MATRIZ PRINCIPALES INDICADORES DEL POA

NO.	ÁREA	PRODUCTO	INDICADOR	META	AVANCE	OBSERACIONES
3	Departamento de Gestión de la Formación	Programación atendiendo al desarrollo de competencias	% de ejecución de la Programación.	75% de cumplimiento de la programación aprobada	100%	La Programación se establece a través del consolida de los planes de capacitación, con una programación basada en una planificación previa.
4	Departamento de Gestión de la Formación	Programación atendiendo al desarrollo de competencias	% de satisfacción de las Partes Interesadas (Participantes, Docentes, personal interno, Oficinas de RR.HH.)	95% de satisfacción alcanzado	85%	Las mejoras en el proceso han generado en los resultados en cumplimientos de la encuesta de la satisfacción de estos
5	Departamento de Gestión de la Formación	Herramientas de evaluación	% de procesos formativos evaluados y recopilados	100%	100%	Todas las acciones formativas son evaluadas desde el departamento de gestión de la formación

MATRIZ PRINCIPALES INDICADORES DEL POA

NO.	ÁREA	PRODUCTO	INDICADOR	META	AVANCE	OBSERACIONES
6	Departamento de Gestión de la Formación	Ejecución de los programas formativos	% de incremento servidores públicos que participan en programas de grado y posgrado en temas relacionados a la administración pública.	25%	90%	En año 2021 se incrementó la matrícula de grado a un 70% más de lo acordado con la apertura de una 4ta cohorte en sede y 4 cohortes en las diferentes regionales como son: Santiago, San Francisco, San Cristóbal, San Pedro. En el año 2024 se incrementó la matrícula de servidores públicos para maestría en un 75% más de lo acordado ya que se abrieron 8 cohortes con una capacidad de 360 servidores público.

MATRIZ PRINCIPALES INDICADORES DEL POA						
NO.	ÁREA	PRODUCTO	INDICADOR	META	AVANCE	OBSERACIONES
7	Departamento de Investigación e Innovación	Trabajos de investigación	Número de debates académicos promovidos en torno a los temas de investigación	10	6	
8	Departamento de Investigación e Innovación	Revistas Académicas y estudios específicos	Número de trabajos publicados y difundidos	10	14	La meta fue superada 40% por arriba de lo planificado, es decir, se realizaron 4 publicaciones más de las proyectadas.
9	Departamento de Planificación y Desarrollo	Planes operativos anuales (POA) e informes de monitoreo	% de cumplimiento de las metas del POA	90% de los objetivos alcanzados	85%	La puntuación es un promedio del cumplimiento alcanzado por año hasta la fecha.

MATRIZ PRINCIPALES INDICADORES DEL POA

NO.	ÁREA	PRODUCTO	INDICADOR	META	AVANCE	OBSERACIONES
10	Departamento de Recursos Humanos	Planificación del Talento Humano	% de cumplimiento del Plan de Desarrollo	85%	80%	El resultado corresponde es 68,3 equivalente a un 80% del 85% de la meta.
11	Departamento de Recursos Humanos	Planificación del Talento Humano	% de evaluación de desempeño del talento humano	100%	95%	Corresponde al porcentaje de la plantilla total de colaboradores en cada año que fueron evaluados.
12	Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación	Tics aplicados para la mejora continua	# de certificaciones otorgadas por el órgano rector de las tecnologías	5	3	Se está trabajando en una cuarta, sin embargo, las demás certificaciones no aplican a la naturaleza del INAP.
13	Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación	Tics aplicados para la mejora continua	% de equipos, licencias y softwares con mantenimiento oportuno	100%	100%	

MATRIZ PRINCIPALES INDICADORES DEL POA

NO.	ÁREA	PRODUCTO	INDICADOR	META	AVANCE	OBSERACIONES
14	Departamento Técnico Académico	Procedimientos de Acreditación de Programas y de Facilitadores	Número de facilitadores incorporados al Registro Único de Docentes	300	307	Actualmente el banco de facilitadores asciende a 524.
15	Departamento Técnico Académico	Diseños Curriculares	Número de diseños curriculares revisados y actualizados	50	67	La meta fue superada en un 34% arriba de la meta, es decir, se revisaron y se actualizaron 17 praganas más de los planificados.
16	Oficina de Acceso a la Información	Información pública disponible para la ciudadanía	Puntuación mensual del Portal de Transparencia	95	94	Conforme a las evaluaciones realizadas y remitidas al INAP por parte de la DIGEIG al portal de transparencia del INAP.

MATRIZ PRINCIPALES INDICADORES DEL POA						
NO.	ÁREA	PRODUCTO	INDICADOR	META	AVANCE	OBSERACIONES
17	Departamento Jurídico	Acuerdos y convenios de colaboración interinstitucional	Número de acuerdos o convenios suscritos	15	34	2021- 6 Acuerdos 2022- 8 Acuerdos 2023- 12 Acuerdos 2024- 7 Acuerdos
18	Departamento de Comunicaciones	Perfil en redes sociales	Incremento número de seguidores en redes sociales	10% anual	100%	2021- 35,389 suscriptores. 2022- 38,684 suscriptores. 2023- 50,717 suscriptores. 2024- 52,086 suscriptores.

Fuente Interna

Anexo 4: Resumen del Plan de Compras 2024

RESUMEN DEL PLAN DE COMPRAS 2024	
DATOS DE CABECERA PACC	
Monto estimado total	\$ 19,164,072.00
Monto total contratado	\$ 13,120,043.00
Cantidad de procesos registrados	131
Capítulo	0221-2024
Subcapítulo	01
Unidad ejecutora	0002
Unidad de compra	Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
Año fiscal	2024
Fecha aprobación	2 de enero del 2024
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN OBJETO DE CONTRATACIÓN	
Bienes	\$ 5,12,043.00
Obras	\$ 00.00
Servicios	\$ 7,900,090.00
Servicios: consultoría	\$ 100,000.00
Servicios: consultoría basada en la calidadde los servicios	N/A
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN CLASIFICACIÓN MIPYMES	
MiPymes	\$ 3,120,043.00
MiPymes mujer	\$ 5,000,000.00
No MiPymes	\$ 5,000,000.00
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN TIPO DE PROCEDIMIENTO	
Compras por debajo del umbral	\$ 5,000,000.00
Compra menor	\$ 4,000,000.00
Comparación de precios	\$ 4,120,043.00
Licitación pública	N/A
Licitación pública internacional	N/A
Comparación de precio	1

**RESUMEN DEL PLAN DE
COMPRAS 2024
DATOS DE CABECERA PACC**

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	N/A
Excepción - obras científicas, técnicas, artísticas, o restauración de monumentos históricos	N/A
Excepción - proveedor único	N/A
Excepción - rescisión de contratos cuya terminación no exceda el 40 % del monto total del proyecto, obra o servicio	N/A
Compra y contratación de combustible	N/A

Fuente: Sistema Electrónico de Compras y Contrataciones Públicas