Instituto Nacional de Administración Pública

PD-I-2024-042

A: **Gregorio Montero**
Director General

Vía: **Sonia Esther López Pérez**
Subdirectora de Mejoramiento Institucional

Fecha: 25 de noviembre 2024

Asunto: **Remisión de Documento Final PEI 2025-2028 para Firma.**

Cortésmente, le remitimos el **documento final del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2028** para su revisión y posterior firma.

Quedamos a su disposición para atender cualquier duda o comentario que pueda surgir en relación con el contenido del documento. No dude en contactarnos si requiere alguna aclaración o información adicional.

Sin más por el momento.

Saludos cordiales,

Nelson Antonio Durán Camilo
Encargado Planificación y Desarrollo
ND/Mf

Adjunto:
Documento final del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2028

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

Instituto Nacional
de Administración Pública

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2028

Instituto Nacional de Administración Pública

Santo Domingo, República Dominicana

Índice

Equipo Directivo Institucional	2
Siglas y Acrónimos	4
I. Introducción	6
II. Contextualización	7
III. Marco Metodológico	13
IV. Diagnóstico Interno y Externo del INAP	16
V. Marco Estratégico Institucional	26
VI. Operacionalización de la Estrategia	38
VII. Seguimiento y Evaluación del PEI 2025-2028	72

Equipo Directivo Institucional



Gregorio Montero
Director General



Sonia López
Subdirectora Mejoramiento Institucional



Angel E. Familia J.
Subdirector de Educación a Distancia



Rosa Camila Rivera Acosta
Subdirectora General

Equipo de Coordinación

Nelson Duran
Departamento Planificación y Desarrollo

Anabel Then Luna
Consultora

Mabel Fernández
División de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.

Equipo Técnico

Elsa Carrasco	*Departamento de Formación Docente*
Jency Caraballo	*División de Admisión e Información*
Esther Wong	*División de Coordinación de Eventos Formativos*
Elizabeth Troncoso	*División de Coordinación de Profesionalización*
Julio Cesar Castro	*Departamento de Recursos Formativos Digitales*
Carlos Santos	*Departamento de Extensiones*
Julany Cuesta	*Departamento Técnico Académico*
Alexandra Liberato	*Departamento de Investigación e Innovación*
Cronnys Mabel Pérez	*División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión*
Catalina Feliz	*Departamento Administrativo Financiero*
Martin Apolonio Sánchez	*División Administrativa*
Cheddy Jiowether James	*Departamento de Tecnologías de la Información y la Comunicación*
Diana Marcano	*Departamento de Recursos Humanos.*
Altagracia García	*Departamento Jurídico*
Melissa De La Rosa	*Departamento de Comunicación*
Clarivel Castro	*Unidad de Equidad y Género*
María Teresa de León	*Coordinadora del Comité de Medio Ambiente.*
Dríades Ferrera	*Sección de Libre Acceso a la Información*
Ana Luisa Romero	*División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión*
Paola Annel Rodríguez	*División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión*
Halinson de la Cruz	*División de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.*

Siglas y Acrónimos

END	Estrategia Nacional de Desarrollo
PEI	Plan Estratégico Institucional
POA	Plan Operativo Anua
PACC	Plan Anual de Compras y Contrataciones
PNPSP	Plan Nacional Plurianual del Sector Público
MAP	Ministerio de Administración Pública
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública
SAIP	Solicitud de Acceso a la Información Pública
SISCOMPRAS	Sistema Nacional de Contrataciones Públicas
NORTIC	Normas de Tecnologías de la Información y Comunicación
ICI	Índice de Control Interno
IGP	Indicador de Gestión Presupuestaria
SISACNOC	Sistema de Análisis del Cumplimiento de las Normativas Contables
SISTAP	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública
CMSST	Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo
CMI	Cuadro de Mando Integral
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
UIG	Unidad de Igualdad de Género
TIC	Tecnología de la Información y Comunicación.
REDFAP-RD	Red de Entidades de Formación de la Administración Pública de la República Dominicana

Presentación

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2028 del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), es un documento de direccionamiento de la institución, fruto del análisis situacional y estratégico orientado hacia el fortalecimiento y modernización de nuestro organismo, estructurado sobre la base de la evaluación de los logros y desafíos de las ejecutorias del período 2021-2024.

Se ha redefinido el marco filosófico institucional y han sido establecidos los ejes estratégicos que responden a los retos actuales del sector público, enmarcados en los ejes transversales del plan de gobierno. Este plan estratégico refleja nuestro compromiso con la profesionalización de los servidores públicos y con la consolidación del INAP como órgano regulador de la formación, comprometido con un Estado moderno, abierto y eficiente.

El PEI se organiza en cuatro ejes estratégicos fundamentales, a saber: la profesionalización y desarrollo de competencias de los servidores públicos, alineadas con las necesidades del Estado; la regulación del Sistema Nacional de Formación de la Función Pública, mediante la acreditación de facilitadores y programas, la certificación de competencias laborales y la consolidación de redes de formación; la investigación orientada a la innovación y mejora continua en la Administración Pública; y el fortalecimiento institucional integral, con especial énfasis en la transformación digital para una gestión inclusiva, sostenible, eficiente y moderna.

Este Plan Estratégico 2025-2028 es nuestra hoja de ruta para convertirnos en un referente nacional y regional por la excelencia y liderazgo en la formación y capacitación de los servidores públicos dominicanos. En él establecemos objetivos claros, resultados, productos, indicadores, metas y proyectos estratégicos que guiarán nuestros esfuerzos en los próximos años.

Estamos convencidos de que, a través de una visión integral y estratégica, el INAP seguirá evolucionando para cumplir con las demandas de un entorno en constante cambio, siempre con el compromiso de ofrecer formación de alta calidad, innovación y mejora continua en cada uno de los programas que impartimos.

Agradecemos profundamente a todos los colaboradores y aliados clave que, con su dedicación, hacen posible que el INAP avance hacia sus metas y se consolide como un pilar fundamental en el fortalecimiento del sector público dominicano.

Gregorio Montero

Director General INAP

I. Introducción

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) es una entidad clave dentro del sistema de gestión del Estado dominicano, cuyo objetivo primordial es contribuir al fortalecimiento y desarrollo de las capacidades de los servidores públicos y de aquellos ciudadanos que buscan integrarse al servicio público. Bajo la tutela del Ministerio de Administración Pública (MAP), el INAP ha desempeñado un papel esencial en la profesionalización del recurso humano en la Administración Pública desde su puesta en marcha en 1999 con el Decreto No. 75-99, Art. 8. Esta responsabilidad se ha ejercido mediante programas de formación y adiestramiento que promueven una cultura de excelencia, ética, y compromiso en el desempeño de las funciones públicas, garantizando un servicio de calidad para la ciudadanía.

El INAP fue creado mediante el Reglamento 81-94 para la aplicación de la Ley 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa, con el fin de implementar un enfoque sistemático y continuo en la capacitación de los servidores públicos. Con la entrada en vigor de la Ley 41-08 de Función Pública en 2008, se amplió el marco normativo y el rol del INAP, lo que consolidó su misión de formar servidores públicos con las competencias necesarias para responder a los retos de una Administración Pública moderna, eficiente y transparente. A lo largo de los años, el INAP ha demostrado ser un actor fundamental en la evolución del sector público dominicano, manteniendo un enfoque claro en la mejora continua y la calidad del servicio.

En sintonía con estos principios, el INAP ha diseñado su Plan Estratégico Institucional 2025-2028, que marca una hoja de ruta para los próximos cinco años. Este plan no solo busca dar continuidad a los logros alcanzados hasta la fecha, sino también anticiparse a las nuevas exigencias del entorno nacional e internacional, mediante el fortalecimiento de las capacidades internas y la adaptación de sus servicios a las necesidades emergentes de la Administración Pública . El plan ha sido formulado a partir de un proceso participativo que involucró a colaboradores de todos los niveles, asegurando que las estrategias definidas respondan a las realidades operativas de la institución y a las expectativas de los distintos actores sociales con los que interactúa.

El Plan Estratégico 2025-2028 se estructura en torno a un análisis situacional y estratégico, que incluye una revisión exhaustiva del contexto actual, el análisis FODA, y la evaluación de la implementación del PEI 2021-2024. A partir de este proceso, se ha redefinido el marco filosófico del INAP y se han establecido nuevas líneas estratégicas enfocadas en la profesionalización continua, la mejora de los servicios, y el fortalecimiento institucional. Este documento operativiza la estrategia institucional al articular objetivos claros, resultados esperados, productos, indicadores y metas, con el fin de consolidar al INAP como una institución referente en la formación y capacitación de servidores públicos competentes y comprometidos con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad dominicana.

II. Contextualización

2.1 Marco Legal del Instituto Nacional de la Administración Pública

2.1.1 Ley No. 41-08 de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública .

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), como órgano desconcentrado de la Secretaría de Estado de Administración Pública , es responsable de la gestión integral de los procesos de inducción, formación y capacitación del personal de los órganos y entidades de la Administración Pública , siguiendo las políticas aprobadas por la Secretaría. Cada año, la Ley de Gastos Públicos asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Funciones principales del INAP:

1. Identificación de necesidades: Coadyuva en detectar las necesidades de formación y capacitación del personal de la Administración Pública .
2. Propuesta de políticas y estrategias: Diseña y propone políticas, planes y estrategias de formación y capacitación.
3. Ejecución y evaluación: Ejecuta, coordina, monitorea y evalúa los programas de formación aprobados.
4. Acreditación de programas: Acredita los contenidos de los cursos y colabora con instituciones públicas y privadas para asegurar la calidad de la formación impartida.
5. Convenios de cooperación: Fomenta la cooperación técnica con organismos nacionales e internacionales, y promueve la celebración de convenios con la Secretaría de Estado de Educación y otros organismos gubernamentales.

Estas funciones fortalecen la profesionalización de los empleados públicos y aseguran que el personal esté capacitado de acuerdo con las demandas del sector público, promoviendo la eficiencia en la administración del Estado.

Figura 1. Marco Normativo Institucional



Fuente: Elaboración Propia.

2.1.2 Decreto No. 179-12 del 5 de abril de 2012. Creación y conformación del Consejo Académico del Instituto Nacional de la Administración Pública

Ordena la creación y conformación del Consejo Académico del Instituto Nacional de la Administración Pública , y el sometimiento al Poder Ejecutivo para fines de aprobación, del Reglamento de Aplicación que ha de regir dicho Consejo. Este Consejo integrado de la siguiente manera:

1. El Ministerio de Administración Pública (MAP), quien lo preside;
2. El Ministerio de Hacienda;
3. El Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT);
4. El Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD);
5. El Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP);
6. Un representante de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), escogido por su Rector.
7. El Director del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), quien fungirá como Secretario.

2.1.3 Decreto 135-13. Reglamento del Consejo Académico del Instituto Nacional de la Administración Pública

El Consejo Académico del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) tiene como objetivo aprobar, modificar y regular las normas que rigen el Sistema Nacional de Capacitación del Personal de la Administración Pública , garantizando su funcionamiento eficiente y ajustado a las políticas de la Administración Pública. Entre sus responsabilidades, destaca la coordinación de los planes de capacitación para fomentar el desarrollo y profesionalización de los empleados municipales, así como la aprobación de la política de formación, investigación y los reglamentos internos del INAP.

Principales funciones del Consejo Académico:

1. Regulación y normativa: Aprobar y modificar reglamentos que gestionen las etapas y componentes del sistema de capacitación pública.
2. Coordinación y profesionalización: Garantizar que las acciones formativas del INAP y otras instituciones públicas vayan orientadas al desarrollo de competencias del personal administrativo.
3. Evaluación y aprobación de planes: Conocer y aprobar los programas de formación, el presupuesto anual, y los ejes temáticos que orienten las áreas de conocimiento trabajadas por el INAP.
4. Financiamiento y expansión: Aprobar alternativas de financiamiento y planes de expansión del INAP, incluida la apertura de oficinas regionales y construcción de infraestructuras, según las estrategias y disponibilidad presupuestaria.
5. Capacitación y e-learning: Contribuir a la expansión de la oferta de programas de capacitación en línea y establecer políticas para la certificación de competencias de los empleados públicos.

Estas funciones permiten al Consejo Académico fortalecer la gestión de la capacitación pública, asegurando que el personal gubernamental cuente con las herramientas necesarias para su desarrollo profesional y que el INAP mantenga un crecimiento sostenible en la formación de los servidores públicos.

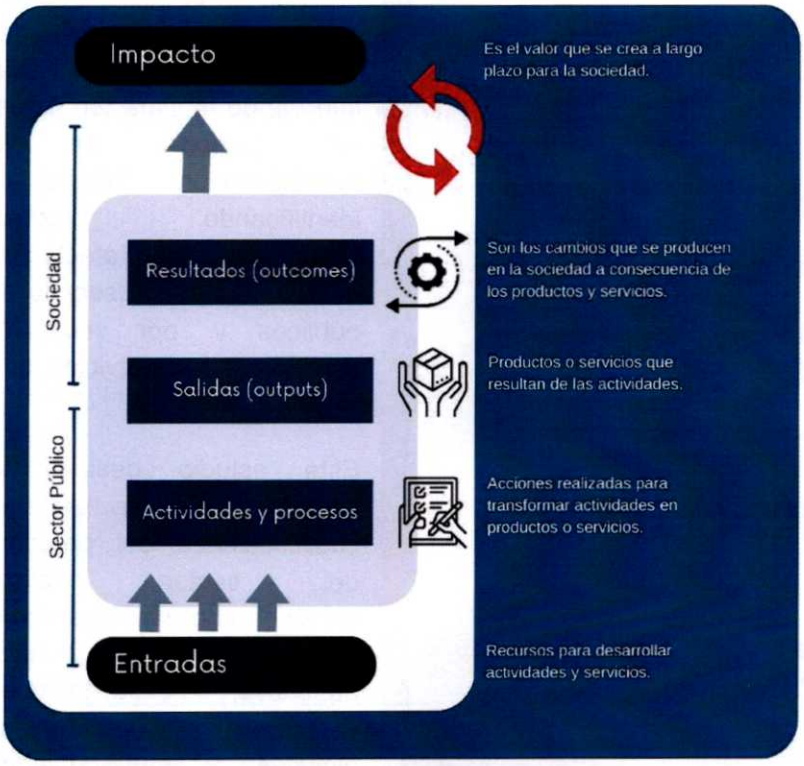
2.2 Cadena de valor de la planificación en la administración pública

La cadena de valor de la planificación en la administración pública puede analizarse desde la perspectiva de sus recursos, procesos, productos, resultados y su impacto a largo plazo. En relación al INAP, se emplean recursos tanto financieros como humanos para desarrollar actividades de capacitación, formación continua, e

investigación dirigidas al fortalecimiento de la Administración Pública. Estos recursos incluyen tanto personal especializado como infraestructuras adecuadas para la realización de sus programas. En los procesos y actividades, el INAP ejecuta una serie de acciones diseñadas para transformar esos recursos en productos y servicios que contribuyen a la profesionalización de los servidores públicos. Esto incluye la oferta de programas de formación y capacitación alineados con las necesidades del sector público dominicano. Entre sus salidas principales se encuentran los funcionarios capacitados, los materiales de formación producidos, y las investigaciones realizadas en el área de gestión pública.

Los resultados se reflejan en los cambios observables dentro de la Administración Pública , como la mejora en la eficiencia de los procesos gubernamentales, la adopción de mejores prácticas administrativas, y el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos. Finalmente, el impacto a largo plazo de las acciones del INAP es visible en la mejora de la gobernabilidad y la calidad de los servicios públicos, lo que se alinea con los objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, al promover una Administración Pública más eficiente y transparente. Ver Figura 2.

Figura 2. Cadena de Valor de la planificación en la administración pública



Fuente: Elaboración propia.

2.3 Caracterización del Empleo Público en la República Dominicana

Figura 3. Caracterización del Empleo Público



En el marco del Plan Estratégico Institucional (PEI) del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el análisis de las competencias y cualificaciones del empleo público es fundamental para mejorar la eficacia y eficiencia del sector público en la República Dominicana. El estudio titulado "Caracterización del empleo público en el contexto de las cualificaciones: Análisis de la ocupación, demanda y brechas en el sector público, República Dominicana" proporciona una visión integral de la situación actual del personal en la Administración Pública , identificando brechas significativas que afectan el desempeño de los servidores públicos y, por ende, la calidad de los servicios que prestan.

Este estudio destaca la importancia de evaluar las cualificaciones del personal del sector público, considerando variables como género, edad, nivel educativo, capacitaciones recibidas, competencias digitales y multilingüismo, entre otros factores. Uno de los principales hallazgos es la

existencia de tres tipos de brechas clave que limitan el rendimiento laboral: B1 (cualificaciones básicas), B2 (capacidades complementarias) y B3 (experiencia). De estos, el mayor desafío se encuentra en la brecha B2, que se refiere a la falta de competencias complementarias que demanda cada puesto, afectando a más del 50% de los empleados públicos. Esto refleja una urgente necesidad de fortalecimiento en áreas críticas, como la gestión de tecnologías de la información y comunicación (TIC), donde los empleados muestran una clara carencia, especialmente en sectores clave como la supervisión y las áreas técnicas.

Además, el estudio identifica que existe una significativa proporción de servidores públicos que carecen de las cualificaciones formales exigidas para sus puestos, lo que afecta al 12.6% de los empleados. Esta situación subraya la importancia de implementar programas de formación continua y capacitación especializada para corregir estas deficiencias, lo cual es uno de los pilares fundamentales del PEI del INAP. Asimismo, se identificó una preocupante falta de competencias digitales en 382 empleados públicos, lo que plantea un reto en la modernización de la gestión pública en una era digital. Cabe resaltar que las mujeres presentan mayor dominio de las TIC en comparación con los hombres, lo que abre oportunidades para diseñar políticas de capacitación con enfoque de género.

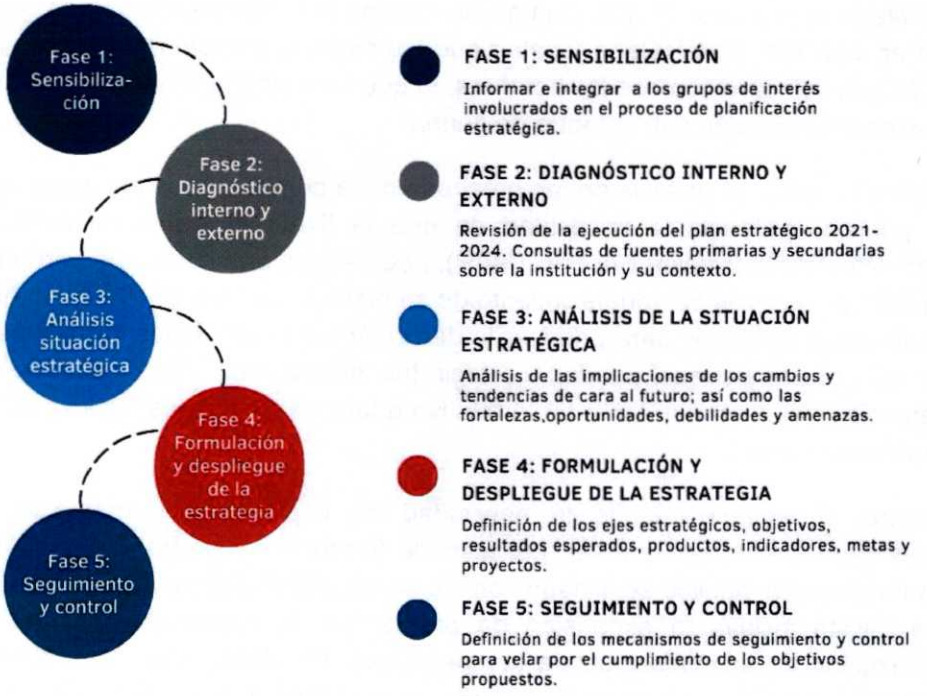
A nivel institucional, el análisis de las brechas en las competencias del personal del sector público evidencia la necesidad de que el INAP, en colaboración con el Ministerio de Administración Pública (MAP), adopte medidas concretas para cerrar estas brechas, a través del fortalecimiento de su oferta formativa. El PEI del INAP se apoya en estos hallazgos para priorizar la detección de necesidades formativas y el diseño de programas que puedan corregir las deficiencias identificadas en las competencias del personal, tanto en lo relativo a las cualificaciones básicas como a las complementarias.

Finalmente, el estudio resalta la necesidad de implementar estrategias más rigurosas para garantizar que las políticas de formación y profesionalización del personal del sector público se alineen con las demandas reales de la Administración Pública . Esto incluye la expansión de programas de formación en línea y la sistematización de la evaluación de competencias. El INAP, como actor clave en este proceso, debe enfocarse en la creación de un sistema de capacitación robusto que permita la adquisición y certificación de competencias, contribuyendo así al desarrollo de una Administración Pública más profesionalizada y competitiva. El contexto analizado en el estudio refuerza la misión del INAP de elevar la calidad del servicio público y asegurar que los servidores públicos dispongan de las herramientas y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones con eficiencia y eficacia. (Pedro Antonio Solares Hernández, Ministerio de la Presidencia, Caracterización del empleo público en el contexto de las cualificaciones Análisis de la ocupación, demanda y brechas en el sector público, República Dominicana. Informe Final. 2023).

III. Marco Metodológico

El Plan Estratégico Institucional (PEI) fue diseñado con enfoque operacional, para ser ejecutado a través de actividades claramente definidas y objetivamente medibles mediante indicadores. Se utilizó la metodología del Cuadro de Mando Integral (CMI) para la operacionalización del PEI. Para estos fines, se realizó todo el proceso estratégico siguiendo las pautas esquemáticas en fondo y forma para que el resultado conceptual (marco filosófico, objetivos y ejes estratégicos) pueda ser descompuesto en proyectos y actividades realizables con la matriz del CMI. Las fases metodológicas para el diseño del plan estratégico son las que se presentan a continuación:

Figura 4. Fases metodológicas



Fase 1. Sensibilización de los grupos de interés involucrados

En esta primera etapa se socializó con los actores claves sobre el proceso de planificación. Esta etapa de sensibilización se realizó para asegurar la participación de éstos e integración en el proceso.

Fase 2. Revisión Plan Estratégico Actual y Diagnóstico interno y externo

Se acompañó al INAP en su proceso de revisión y análisis del plan estratégico actual. En esta etapa se desarrollaron talleres de revisión del alcance, limitaciones y resultados alcanzados en torno a la ejecución del plan estratégico 2021-2024. Estos talleres fueron eminentemente participativos y se involucró a los directivos de la institución y personal clave. Así mismo, utilizando instrumentos diseñados para los fines, se procedió a una serie de consultas presenciales y virtuales a los diversos grupos de interés, los cuales giraron en torno a: el entorno en el que se desenvuelve la institución: Político, Económico, Social, Tecnológico y Ambiental (PESTEL), evaluación interna de la institución, Análisis FODA y la revisión del marco filosófico institucional.

Fase 3. Análisis de la Situación Estratégica

Este análisis permitió identificar aquellas fuerzas dinámicas e independientes que rodean a la institución, y sobre las cuales no puede ejercer ningún control. Esta herramienta del análisis estratégico se implementó como un elemento importante en la toma de decisiones y en la definición de cursos estratégicos hacia los cuales se deben enfocar los esfuerzos de la institución. Se analizarán las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, y sus impactos e implicaciones para la institución. A partir del análisis de estas y de su interrelación surgirán las principales estrategias institucionales.

Fase 4. Formulación y Despliegue de la Estrategia

4.1 Revisión del Marco Filosófico Institucional (Misión, Visión, Valores)

Fruto del proceso de reflexión institucional que se llevó a cabo, se analizó la validez de la filosofía institucional (Misión, Visión, Valores) los cuales sirven de referencia y guían el correcto accionar de todos los miembros de la institución y que, al mismo tiempo, debe ser evidenciada en todas sus actividades.

4.2 Definición de las Grandes Líneas Estratégicas

Las líneas estratégicas son aquellos temas clave en los que la institución deberá enfocarse en los próximos años. Las líneas estratégicas fueron definidas en función de los trabajos llevados a cabo en las sesiones de trabajo preparadas para tales fines, en las cuales participaron representantes de los diversos grupos de interés de la institución.

4.3 Definición de Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos son las aspiraciones de la institución en el período de tiempo para el cual se realiza esta planeación estratégica. Para la definición de estos, se partió de cada una de las líneas estratégicas identificadas con anterioridad.

4.4 Despliegue de la Estrategia y su Operacionalización: Cuadro de Mando Integral

Luego de agotada la etapa anterior, se realizó un despliegue y una operacionalización de esta. El Despliegue Estratégico consistió en la descomposición de la macro estrategia en ejes estratégicos, objetivos estratégicos, resultados esperados y productos que abordan cada una de las grandes áreas estratégicas definidas. La operacionalización de la estrategia es la descomposición al más mínimo nivel jerárquico de la estrategia ya desplegada, las cuales son susceptibles de medición a través de indicadores, metas y proyectos e iniciativas.

4.5 Generación, depuración y descripción de las iniciativas y proyectos

Se realizó la identificación de los espacios de abordaje operativo con base en la definición estratégica diseñada. De los esfuerzos estratégicos que actualmente están en desarrollo se identificaron acciones para su continuación y posterior finalización. Para los ejes estratégicos definidos se identificaron acciones estratégicas (proyectos e iniciativas) que puedan contribuir al logro de los objetivos institucionales. Este proceso de análisis arrojó una relación de proyectos o iniciativas para la ejecución operativa del PEI, los cuales son un insumo vital para la elaboración de los planes operativos anuales (POA). Cada uno de estos proyectos e iniciativas cuentan con una ficha de proyectos descriptiva, la cual incluye información relevante sobre sus responsables, fechas de cumplimiento, recursos requeridos, hitos importantes, entregables, vinculación con los objetivos estratégicos, entre otras informaciones relevantes.

Etapa 5. Seguimiento y Control

El seguimiento y evaluación del PEI será realizado a través de la medición periódica de los indicadores e informaciones arrojados por el CMI. El proceso consiste en 2 etapas:

- Ejecución del monitoreo y la evaluación: medición del nivel de cada uno de los indicadores definidos e identificación de las brechas, positivas o negativas, con respecto a las metas establecidas.
- Retroalimentación: identificación de acciones para abordar las brechas encontradas de conformidad con su naturaleza; las brechas negativas (ejecución inferior a la meta) se abordarán con acciones correctivas o de mejora y las brechas positivas (ejecución superior a la meta) se abordarán con acciones de potenciación y replicación de la experiencia que generó el resultado.

IV. Diagnóstico Interno y Externo del INAP

4.1 Logros y Tareas Pendientes del PEI 2020-2024

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) ha sido un instrumento esencial para guiar los esfuerzos de modernización y fortalecimiento de la Administración Pública en la República Dominicana. A lo largo de este periodo, se han impulsado importantes avances, particularmente en la profesionalización y formación de los servidores públicos, la certificación de competencias laborales, la promoción de la investigación y la innovación, y el fortalecimiento institucional.

En el eje de profesionalización y formación, el INAP ha dado pasos sólidos para alinear la capacitación de los servidores públicos con las demandas de una Administración Pública moderna. Se revisaron y actualizaron los programas de formación, con un enfoque en mejorar la productividad y el desempeño de los funcionarios. Sin embargo, aún queda mucho por hacer en cuanto a la ampliación de la oferta formativa a nivel municipal y la medición del impacto de las capacitaciones en el servicio público, lo que es clave para ajustar las políticas de formación a las realidades y demandas del entorno.

En cuanto a la certificación de competencias laborales, el INAP ha trabajado en consolidar su rol como regulador de la calidad y pertinencia de la formación pública. Se implementó un sistema que asegura la calidad en la formación de los servidores públicos, con avances en la acreditación de programas y facilitadores. Aun así, uno de los desafíos más urgentes es completar la implementación plena de este sistema, para garantizar que todos los servidores públicos cuenten con certificaciones que reflejen su competencia en el desempeño de sus funciones.

En el área de investigación e innovación, el INAP ha logrado promover la creación de conocimiento relevante para la Administración Pública . La investigación aplicada ha sido clave para identificar las necesidades formativas del sector, y se ha potenciado la difusión de estos conocimientos mediante la creación de espacios de debate académico. A pesar de estos avances, la necesidad de continuar fomentando una cultura de innovación y análisis crítico dentro de la Administración Pública sigue siendo una prioridad, de cara a la constante evolución de las demandas sociales y gubernamentales.

Por último, el eje de fortalecimiento institucional se ha centrado en mejorar la eficiencia interna y los servicios ofrecidos a la ciudadanía. La digitalización de procesos y la incorporación de nuevas tecnologías han sido aspectos claves en la estrategia de modernización del INAP. No obstante, quedan desafíos por superar,

como la optimización de la gestión de recursos humanos y la mejora en la ejecución presupuestaria, para asegurar que los objetivos estratégicos se cumplan de manera eficiente y sostenible.

Aunque el PEI 2021-2024 ha permitido al INAP avanzar de manera significativa en sus metas estratégicas, aún existen tareas pendientes que requieren atención. Estas áreas de mejora serán fundamentales para la formulación del próximo plan estratégico, que deberá enfocarse en consolidar los logros alcanzados, abordar las debilidades identificadas y fortalecer la capacidad del INAP para seguir respondiendo de manera efectiva a las necesidades de la Administración Pública del país.

Tabla 1. Resumen de los Logros y Tareas Pendientes. PEI 2021-2024

Eje Estratégico	Principales Logros	Tareas Pendientes
Profesionalización y formación de los servidores públicos (1) Vincular la formación y profesionalización a las necesidades de la Administración Pública , alineándola a la carrera administrativa como también a la modernización del Estado, para un mejor desempeño/productividad en el puesto de trabajo.	-Diseños curriculares revisados y actualizados en un 134% (67/50). -95% de satisfacción de los servidores formados. -Gestión e implementación de acuerdos con otras instituciones para impartir formación según pertinencia. -Consolidación de la formación virtual.	-Medición del impacto de la capacitación. -Cuantificación de los servidores públicos a nivel nacional , desagregados por tipo. -Incremento del número de servidores públicos municipales formados. -Fortalecimiento de los acuerdos internacionales y nacionales para la formación. -Renovación de la oferta formativa a nivel de grado y postgrado.
Certificación de Competencias Laborales, Regulación del sistema nacional de formación de la función pública (2) Consolidar la institución como un ente regulador de la formación pública, garantizando la calidad y pertinencia de capacitaciones a través de programas, así como, la certificación de competencias laborales.	-Aprobación por el Consejo Académico del INAP del SNFCAC (Sistema Nacional de Formación, Capacitación, Acreditación y Certificación de Competencias Laborales) -Diversas iniciativas desarrolladas por la Red de Entidades de Formación. -Acreditación continua de Programas y de Facilitadores -Elaboración del Diccionario de Competencias Docentes.	-Implementación del Sistema Nacional de Formación, Capacitación, Acreditación y Certificación de Competencias Laborales. -Incorporación activa de las escuelas pertenecientes a las entidades del Estado Dominicano que conforman la Red de Entidades de Formación. -Certificación de las competencias laborales de los servidores públicos.

Eje Estratégico	Principales Logros	Tareas Pendientes
Investigación, Innovación y difusión del conocimiento (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.	-Publicación de los trabajos de investigación realizados, alcanzado el 140% de la meta (14/10).	-Implementación del Centro de Documentación (CENDOC). -Identificación de las necesidades básicas y elementales de los servidores públicos para el diseño de la oferta formativa. -Incremento de los debates académicos promovidos en torno a los temas de investigación. -Dinamización de la Red de Innovación Gubernamental.
Fortalecimiento institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial (4) Impulsar una gestión institucional innovadora, eficiente y de referencia sectorial para asumir las funciones encomendadas al servicio de la ciudadanía.	-85% de ejecución del POA. -Evaluación de desempeño del talento humano realizada. -Altos niveles de satisfacción de los colaboradores. -Auge en los convenios suscritos, alzando un 213% (32/15) -Crecimiento de los seguidores en redes sociales. -10 App desarrolladas (Permisos, Vacaciones, Certificaciones, mesa de ayuda, Gestor de Documentos, Empleados, Requisiciones, Eventos, SIL, Buzón de sugerencias) -Servicios interactivos y transaccionales ofrecidos en línea a la ciudadanía (Inscripción en línea, certificados línea, Chat online)	-Simplificación de procesos de acuerdo a las necesidades de los usuarios. -Puestos dentro de la estructura sin el personal asignado o contratado. -Coherencia con la estrategia de innovación y eficiencia para la contratación. -Actualización permanente de la página Web institucional y del tráfico de usuarios.. -Mejora de la ejecución presupuestaria. -Revisión escala salarial -Comunicación asertiva y trabajo en equipo para el fortalecimiento del clima laboral.

Fuente: Revisión del PEI 2021-2024 realizado por las subcomisiones internas.

4.2 Análisis de la Situación Estratégica del INAP

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) se ha consolidado como un órgano regulador de la profesionalización de los servidores públicos en la República Dominicana. Con una trayectoria de credibilidad y experiencia, ha logrado establecer alianzas estratégicas con instituciones nacionales e internacionales, lo que le ha permitido avanzar en su misión de elevar la calidad del servicio público. Uno de los pilares fundamentales de su estructura organizativa es la certificación ISO 9001-2015, que garantiza altos estándares en los procesos de formación, consolidando al INAP como una institución comprometida con la excelencia y el cumplimiento de objetivos institucionales.

Sin embargo, el INAP también enfrenta importantes desafíos que limitan su capacidad de respuesta ante la creciente demanda de formación en el sector público. Entre sus principales debilidades se encuentra la deficiencia en infraestructura física y la necesidad urgente de actualizar sus equipos tecnológicos, lo cual impacta negativamente en la implementación de programas innovadores y en la capacidad de ofrecer un servicio eficiente. Además, la limitada capacidad para capitalizar acuerdos interinstitucionales y la falta de recursos en sus regionales obstaculizan una mayor cobertura y calidad en la oferta formativa.

A pesar de estos retos, el INAP se encuentra en una posición privilegiada para aprovechar diversas oportunidades que el contexto actual ofrece. El respaldo gubernamental hacia la educación superior en el sector público representa un impulso crucial para ampliar sus programas formativos. Además, el avance de tecnologías emergentes como el Big Data, la inteligencia artificial y la automatización, junto con la expansión de la formación virtual y a distancia, le permiten modernizar su oferta y llegar a un público más amplio.

Sin embargo, las amenazas externas también son significativas, como la baja asignación presupuestaria y la resistencia de algunas instituciones gubernamentales a acreditar sus programas por el INAP. Estos factores limitan el potencial de expansión y obligan a la institución a optimizar sus recursos. No obstante, el INAP puede mitigar estas amenazas a través de la consolidación de sus alianzas estratégicas y la captación de recursos mediante la presentación de proyectos innovadores que respondan a las necesidades del sector público.

En este sentido, una estrategia clave para el INAP es maximizar el uso de sus fortalezas, como su reputación y sus alianzas, para obtener apoyo adicional y aumentar su capacidad de respuesta. Al mismo tiempo, es fundamental que invierta en la actualización tecnológica y en el fortalecimiento de las competencias de su personal, permitiendo así una mayor flexibilidad y capacidad para adaptarse a las demandas de un entorno en constante evolución.

Tabla 2. Análisis de la Situación Estratégica del INAP

Matriz FODA	Fortalezas	Debilidades
	1. Experiencia y credibilidad como órgano regulador de la formación de servidores públicos 2. Certificación ISO 9001-2015 3. Dirección comprometida y con claridad en los objetivos y metas institucionales 4. Fuertes alianzas estratégicas con instituciones clave 5. Personal competente y comprometido 6. Clima laboral positivo 7. Compromiso institucional con la calidad de servicio y altos niveles de satisfacción de los servidores capacitados	1. Deficiencia en la infraestructura física 2. Necesidad de actualización tecnológica 3. Necesidad de fortalecimiento de competencias en el personal para desempeñar posiciones clave 4. Recursos financieros limitados 5. Necesidad de fortalecimiento y actualización de la oferta formativa 6. Oportunidad de mejora en la comunicación interdepartamental, coordinación de procesos y planificación 7. Limitadas iniciativas de investigación, innovación y divulgación 8. Limitados recursos (infraestructura, técnicos, financieros) en las Regionales 9. Escaso aprovechamiento de los acuerdos interinstitucionales 10. Baja capacidad de respuesta ante la demanda de servicios 11. Escasa potencialización de los medios digitales propios 12. Limitada ejecución de programas de capacitación a nivel de las regionales 13. Falta de un sistema de certificación de competencias laborales en la Administración Pública 14. Limitada visibilidad institucional ante los grupos de interés

Oportunidades	Estrategias FO (Fortalezas + Oportunidades):	Estrategias DO (Debilidades + Oportunidades):
1. Respaldo gubernamental para la ampliación y fortalecimiento de la formación y capacitación 2. Fortalecimiento de la red de instituciones públicas y ampliación de las alianzas estratégicas nacionales e internacionales 3. Ampliación de los programas de formación y capacitación virtual y a distancia 4. Impulso de las acciones en procura de la sostenibilidad y la inclusión 5. Proyectos de Agenda Digital. Machine learning, Big Data, la Inteligencia Artificial y Automatización 6. Captación de recursos a través de la movilización de recursos externos y presentación de propuestas de proyectos. 7. Incremento de la incidencia institucional a nivel de los territorios 8. Consolidación como entidad reguladora de la formación y capacitación en la Administración Pública	Ampliación y diversificación de la oferta formativa aprovechando alianzas estratégicas, utilizando las alianzas clave nacionales e internacionales y el respaldo gubernamental para expandir los programas de formación y capacitación, tanto presenciales como virtuales, reforzando la credibilidad y experiencia del INAP. (F4+O2) Implementación de nuevas tecnologías en formación, así como aprovechar el respaldo gubernamental y los proyectos de la Agenda Digital para integrar tecnologías emergentes como Big Data, Inteligencia Artificial y Machine Learning en los programas de capacitación, apoyándose en la certificación ISO 9001-2015 y el personal competente.(F2+F5+O2) Fomento de iniciativas de sostenibilidad e inclusión, impulsando programas que promuevan la sostenibilidad y la inclusión, aprovechando el clima laboral y el compromiso institucional con la calidad de servicio..(F7+O4) Consolidación del sistema de acreditación de programas y facilitadores de la Administración Pública a través de la acreditación y reacreditación de los programas formativos y facilitadores en los plazos establecidos, alineando la oferta formativa con el marco normativo vigente y las necesidades del sector público. (F1+ O8)	Mejora en infraestructura física a través de la movilización de recursos externos, aprovechando las oportunidades de mejora en materia de saneamiento y adecuación de los espacios de trabajo. (D1+O6) Transformación digital y desarrollo de cultura de innovación tecnológica mediante estrategias y proyectos para la movilización de recursos externos, para así respaldar la formación, y para la eficientización del trabajo. (Adecuación de la intranet, cableado estructurado, red local, reforzamiento de aplicaciones en la nube). (D2+O6) Fortalecimiento y actualización de la oferta formativa mediante la ampliación de los programas de formación virtual y a distancia para modernizar y diversificar la oferta formativa del INAP, abordando las debilidades en la coordinación de procesos y la baja capacidad de respuesta ante la demanda de servicios.(D5, D7+O3) Fortalecimiento de las regionales del INAP mediante la asignación de recursos, personal capacitado y tecnología, ampliando el alcance y efectividad de la capacitación a nivel nacional.(D12. D1, O3, O7) Implementación del sistema de certificación de competencias de servidores públicos.(D13 + O1, O8) Desarrollo de líneas de investigación en Administración Pública enfocadas en analizar el impacto de los programas de formación y capacitación especializados, promoviendo la innovación y la mejora en la gestión pública.(D7 + O8) Establecimiento y puesta en funcionamiento el Centro de Documentación del INAP como un recurso especializado para el acceso a información actualizada y relevante sobre Administración Pública , innovación y gestión. (D7 + O8) Articulación de la Red y Campos de Innovación del INAP para promover el intraemprendimiento y el mentoring en el

		sector público, ofreciendo espacios de capacitación, intercambio de experiencias y asesoría en innovación y mejora continua.(D7 + O8) Mejora del bienestar institucional mediante el fortalecimiento del clima laboral, el desarrollo de competencias y mejora de las condiciones de trabajo. (D3 + D6, D10, O1, O8)
Amenazas 1. Baja asignación presupuestaria 2. Falta de cumplimiento de los acuerdos de formación y capacitación de parte de las instituciones gubernamentales 3. Resistencia de las instituciones gubernamentales para acreditar programas formativos	**Estrategias FA (Fortalezas + Amenazas):** Consolidación de acuerdos interinstitucionales, aprovechando la credibilidad y experiencia como órgano regulador , así como las alianzas estratégicas existentes, para asegurar el cumplimiento de los acuerdos de formación y capacitación con las instituciones gubernamentales.(F1, F4, A2) Fortalecimiento de la Red de Entidades de Formación de la Administración Pública de la República Dominicana para asegurar el desarrollo de iniciativas conjuntas y el intercambio de recursos mediante las alianzas estratégicas.(F4, A1)	**Estrategias DA (Debilidades + Amenazas):** Fortalecimiento de competencias y actualización tecnológica para mitigar las amenazas de resistencia de las instituciones gubernamentales para acreditar programas formativos. (D3, D2, A2) Optimización del uso de medios digitales para incrementar la visibilidad institucional (D14 + A1+ A3)

Fuente: Elaboración propia.

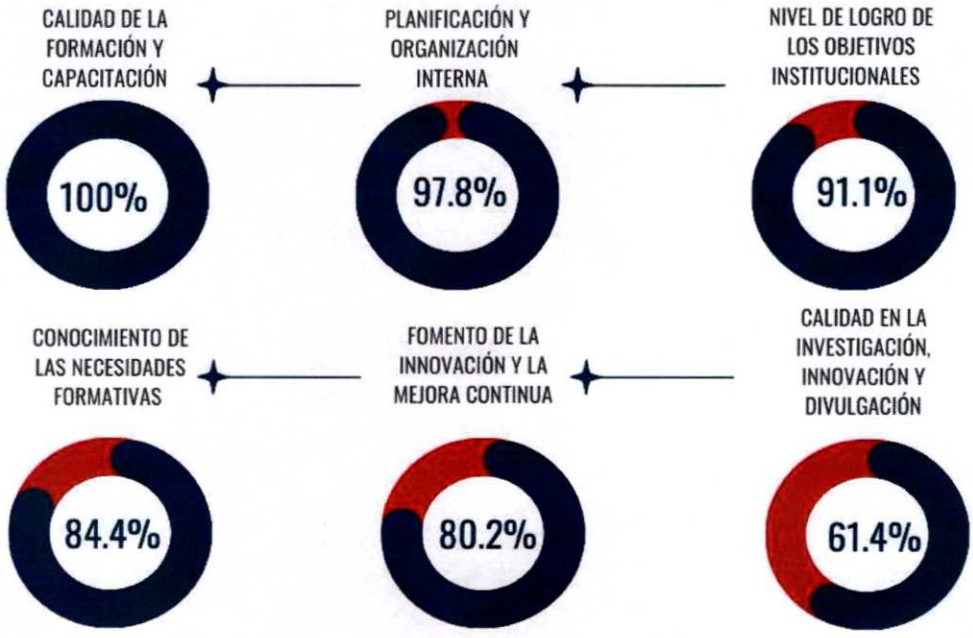
4.3 Percepción de los Grupos de Interés del INAP

En el marco del diagnóstico de la situación actual de la institución, se llevó a cabo una encuesta dirigida a las y los colaboradores del INAP, de lo cual se obtuvieron los siguientes hallazgos relevantes:

4.3.1 Percepción de las y los Colaboradores del INAP

La encuesta aplicada en junio de 2024 a los colaboradores del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) proporciona una visión integral sobre la percepción interna de aspectos clave de la gestión institucional. Los resultados muestran fortalezas significativas en algunas áreas, así como oportunidades de mejora que deben ser abordadas en la reformulación del Plan Estratégico 2025-2028. La calidad de los servicios ofrecidos en el ámbito de la profesionalización y formación de los servidores públicos fue calificada positivamente por el 100% de los encuestados, lo que indica una alta satisfacción con la oferta formativa del INAP. Además, el nivel de planificación y organización de las operaciones obtuvo un 97.8% de valoración positiva, reflejando una estructura organizativa eficiente que respalda el funcionamiento institucional. Asimismo, el 91.1% de los colaboradores cree que el INAP cumple con los objetivos planteados en sus planes y proyectos, lo que evidencia una capacidad de implementación efectiva.

Figura 5. Percepción de las y los colaboradores del INAP sobre indicadores clave de gestión



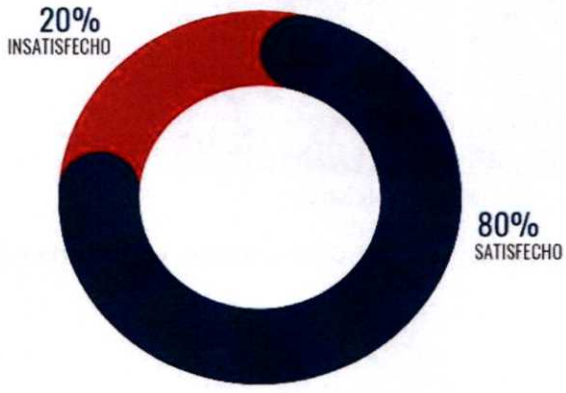
Fuente: Encuesta aplicada a las y los colaboradores del INAP. Junio 2024.

Sin embargo, hay aspectos que requieren atención. El 84.4% de los encuestados considera que el INAP está en sintonía con las necesidades formativas de los servidores públicos, pero este resultado sugiere un margen para mejorar la identificación precisa de dichas necesidades. Igualmente, el fomento de la innovación y la mejora continua fue valorado positivamente por el 80.2%, lo que indica que aunque la cultura innovadora está presente, aún se puede impulsar más para garantizar un ambiente que promueva nuevas ideas y avances. Finalmente, hay áreas críticas que merecen especial atención en el plan estratégico, como la calidad de la investigación, innovación y difusión del conocimiento, pues obtuvo una calificación del 61.4%. Estos resultados ofrecen una dirección clara para que el INAP refuerce sus áreas débiles y consolide sus logros en las diferentes áreas misionales.

4.3.2 Nivel de de Satisfacción de los Grupos de Interés

El Informe de Satisfacción y Retroalimentación de diciembre de 2023 sobre los servicios de formación y capacitación del INAP revela que si bien la atención del personal en la elaboración del Plan Anual de Capacitación tiene una valoración mayormente positiva, un 13% expresó insatisfacción. Aspectos destacados incluyen la funcionalidad del formulario de inscripción (39% insatisfecho) y el seguimiento en la ejecución de acciones formativas (23% insatisfecho). Además, un 22% señaló demoras en la respuesta y en la inscripción de participantes. Para abordar estas deficiencias, es vital capacitar a los encargados de recursos humanos en el manejo de la plataforma, mejorar la comunicación y ampliar la oferta de capacitaciones. Estas mejoras son esenciales para consolidar la calidad del servicio y fortalecer la percepción del INAP como referente en la formación del sector público.

Figura 6. Nivel de Satisfacción General con los Servicios Ofrecidos de parte de la Dirección de Recursos Humanos de Instituciones Aliadas

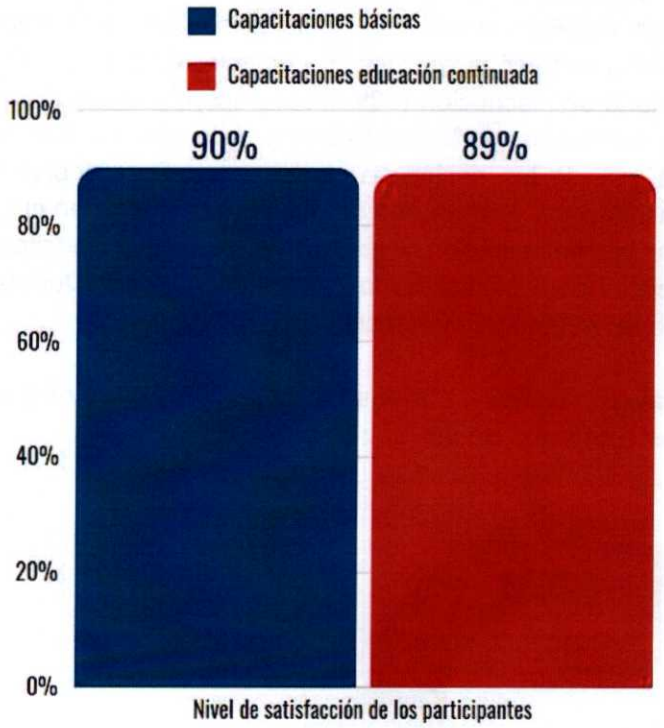


Fuente: Informe de Satisfacción y Retroalimentación de las Partes Interesadas. Diciembre 2023.

4.3.3 Satisfacción de los Participantes

El Informe de Satisfacción de los Servicios Comprometidos en la Carta Compromiso del Ciudadano de diciembre de 2023 revela un alto nivel de satisfacción con los servicios de capacitación del INAP. El 90% de los participantes se muestra satisfecho con las capacitaciones básicas, mientras que el 89% está satisfecho con los programas de educación continuada. Sin embargo, los participantes expresaron tres demandas clave para mejorar aún más la oferta formativa: la ampliación de la variedad de cursos, mayor duración de los mismos, y horarios más flexibles. Estas solicitudes reflejan el deseo de contar con una formación más diversa, profunda y adaptable, lo que sugiere la importancia de ajustar el diseño de los programas para mejorar la experiencia de aprendizaje y maximizar su impacto.

Figura 7. Nivel de Satisfacción de los Participantes con los Servicios de Capacitación



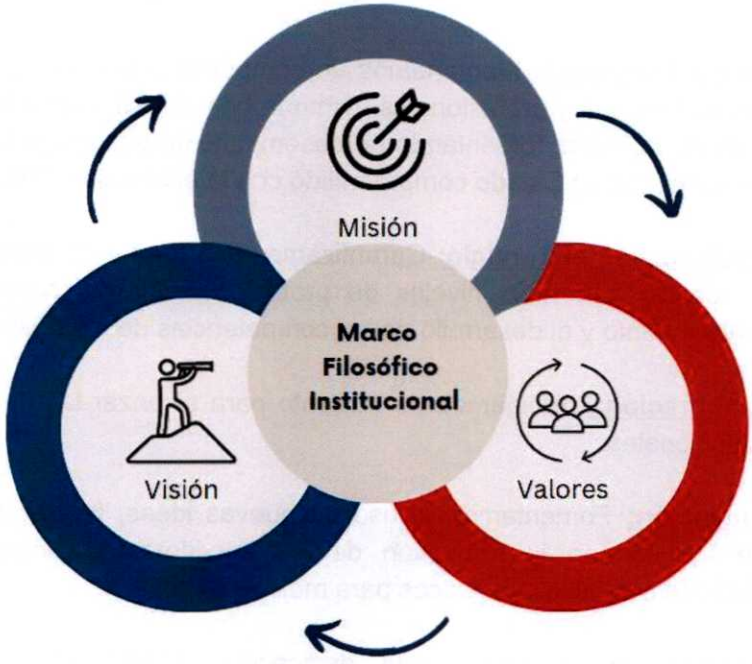
Fuente: Informe de Satisfacción de los Servicios Comprometidos en la Carta Compromiso del Ciudadano. Diciembre 2023.

V. Marco Estratégico Institucional

5.1 Marco Filosófico Institucional

Contar con un Marco Filosófico Institucional permite al INAP definir su identidad, principios y valores fundamentales, guiando su misión de formar servidores públicos comprometidos con la excelencia y el bienestar social. Este marco establece una visión clara de su propósito, orientando sus acciones y decisiones estratégicas, y fortaleciendo su rol como referente en la capacitación y desarrollo de competencias en la Administración Pública dominicana.

Figura 8. Marco Filosófico Institucional



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.



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.



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.

5.2 Prioridades Estratégicas

Las prioridades estratégicas del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), definidas a partir de un proceso participativo de planificación estratégica, se enfocan en fortalecer su impacto en el sector público. Estas incluyen:

1. Consolidación del INAP como órgano regulador de la profesionalización en la Administración Pública y el desarrollo de competencias.
2. Transformación digital y fortalecimiento de la infraestructura tecnológica.
3. Diversificación y ampliación de la oferta formativa.
4. Bienestar institucional y fortalecimiento de las capacidades internas.
5. Investigación para la innovación en la Administración Pública .
6. Apuntalamiento de la acreditación de programas y facilitadores.
7. Certificación de competencias de servidores públicos, formalizando y reconociendo habilidades adquiridas.
8. Potencialización de la incidencia en los territorios a través de las administraciones locales.
9. Gestión institucional bajo criterios de eficiencia, gobierno abierto y sostenibilidad.
10. Materialización de acciones a través de alianzas estratégicas y estrategias para la movilización de recursos.

5.3 Ejes Estratégicos

5.3.1 Eje Estratégico 1

Profesionalización y desarrollo de competencias en los servidores públicos alineadas con las necesidades de un Estado moderno y eficiente.

Este eje estratégico se centra en garantizar la formación integral y especializada de los servidores públicos, con el fin de promover la eficiencia, transparencia y modernización de la Administración Pública. Este enfoque asegura que los servidores estén alineados con la carrera administrativa, fortaleciendo sus competencias para una gestión más eficaz. La justificación de este eje radica en la necesidad de contar con un cuerpo de funcionarios públicos capacitados para enfrentar los desafíos actuales del Estado, al tiempo que se posiciona al INAP como un referente a nivel regional en el desarrollo de capacidades institucionales.

Objetivo Estratégico: Garantizar la formación integral y especializada de los servidores públicos, promoviendo la eficiencia, transparencia y la modernización de la Administración Pública, asegurando su alineación con la carrera administrativa, y que sirva de referente a nivel Regional.

Acciones Estratégicas:

- Ampliación y diversificación de la oferta formativa aprovechando alianzas estratégicas, utilizando las alianzas clave nacionales e internacionales y el respaldo gubernamental para expandir los programas de formación y capacitación, tanto presenciales como virtuales, reforzando la credibilidad y experiencia del INAP.

- Fortalecimiento y actualización de la oferta formativa mediante la ampliación de los programas de formación virtual y a distancia para modernizar y diversificar la oferta formativa del INAP, abordando las debilidades en la coordinación de procesos y la baja capacidad de respuesta ante la demanda de servicios.

- Implementación de nuevas tecnologías en formación, así como aprovechar el respaldo gubernamental y los proyectos de la Agenda Digital para integrar tecnologías emergentes como Big Data, Inteligencia Artificial y Machine Learning en los programas de capacitación, apoyándose en la certificación ISO 9001-2015 y el personal competente.

- Fortalecimiento de las regionales del INAP mediante la asignación de recursos, personal capacitado y tecnología, ampliando el alcance y efectividad de la capacitación a nivel nacional.

5.3.2 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.

Este eje estratégico se orienta en consolidar el rol del INAP como órgano regulador en la formación y capacitación en la Administración Pública, mediante la evaluación continua de programas, certificación de competencias laborales y el fortalecimiento de redes de formación. Este enfoque busca garantizar la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos, actualizándolos para responder a las demandas del Estado moderno. La justificación de este eje radica en la necesidad de institucionalizar un sistema de formación que certifique competencias y fortalezca capacidades, impulsando la profesionalización de los servidores públicos y optimizando la gestión del servicio público mediante alianzas estratégicas para el intercambio de recursos y conocimientos.

Objetivo Estratégico: Consolidar la institución como el órgano regulador de la formación en la función pública mediante la evaluación y actualización continua de programas, el fortalecimiento de capacidades de facilitadores, la implementación de un sistema de certificación de competencias y la construcción de alianzas estratégicas para compartir recursos y conocimientos, fortaleciendo la pertinencia y relevancia de los programas de formación.

Acciones Estratégicas:

- Consolidación y ampliación de los acuerdos interinstitucionales, aprovechando la credibilidad y experiencia como órgano regulador , así como las alianzas estratégicas existentes, para asegurar el cumplimiento de los acuerdos de formación y capacitación con las instituciones gubernamentales.

- Fortalecimiento de la Red de Entidades de Formación de la Administración Pública de la República Dominicana para asegurar el desarrollo de iniciativas conjuntas y el intercambio de recursos mediante alianzas estratégicas.

- Consolidación del sistema de acreditación de programas y facilitadores de la Administración Pública a través de la acreditación y reacreditación de los programas formativos y facilitadores en los plazos establecidos, alineando la oferta formativa con el marco normativo vigente y las necesidades del sector público.

- Fortalecimiento de competencias y actualización tecnológica para mitigar las amenazas de resistencia de las instituciones gubernamentales para acreditar programas formativos.

- Implementación del sistema de certificación de competencias de servidores públicos.

5.3.3 Eje Estratégico 3

Investigación para la innovación y mejora continua de la Administración Pública

Este eje estratégico se enfoca en fomentar la transformación de la Administración Pública a través de la investigación aplicada. Se busca generar y difundir conocimiento que impulse la innovación y optimización de los servicios públicos, promoviendo una cultura de mejora continua en la gestión pública. La justificación de este enfoque radica en la necesidad de contar con datos y estudios que permitan tomar decisiones basadas en evidencia, adaptando las prácticas administrativas a los cambios tecnológicos y sociales, lo que fortalece la eficiencia y la calidad en el sector público.

Objetivo Estratégico: Fomentar la transformación y el conocimiento de la Administración Pública mediante la investigación aplicada, generando y difundiendo información que contribuya a consolidar una cultura de innovación y mejora continua de sus servicios y productos.

Acciones Estratégicas:

- Desarrollo de líneas de investigación en Administración Pública enfocadas en analizar el impacto de los programas de formación y capacitación especializados, promoviendo la innovación y la mejora en la gestión pública.

- Establecimiento y puesta en funcionamiento el Centro de Documentación Digital del INAP, orientado principalmente en recursos virtuales, como un medio especializado para el acceso a información actualizada y relevante sobre Administración Pública, innovación y gestión.

- Articulación de la Red y Campos de Innovación del INAP para promover el intraemprendimiento y el mentoring en el sector público, ofreciendo espacios de capacitación, intercambio de experiencias y asesoría en innovación y mejora continua.

5.3.4 Eje Estratégico 4

Fortalecimiento institucional integral, innovación y transformación digital para una gestión moderna, eficiente, inclusiva y sostenible

Este eje estratégico se enfoca en impulsar una gestión moderna, eficiente, inclusiva y sostenible. Este enfoque se centra en fortalecer el talento humano, mejorar la infraestructura física y tecnológica, optimizar los procesos internos y consolidar alianzas estratégicas. La justificación de este eje radica en la necesidad de dotar al INAP de capacidades como órgano regulador de la formación de competencias para servidores públicos, promoviendo una Administración Pública alineada con los principios de transparencia, innovación y sostenibilidad para enfrentar los retos del futuro.

Objetivo Estratégico:

Impulsar una gestión institucional innovadora, transparente, eficiente, inclusiva y sostenible, que fortalezca el talento humano, la infraestructura física y tecnológica, los procesos internos y las alianzas interinstitucionales, consolidando el INAP como líder en el desarrollo de competencias para servidores públicos, alineadas con una Administración Pública moderna.

Acciones Estratégicas:

- Mejora en infraestructura física a través de la movilización de recursos internos y externos, aprovechando las oportunidades de mejora en materia de saneamiento y adecuación de los espacios de trabajo.

- Transformación digital y desarrollo de cultura de innovación tecnológica mediante estrategias y proyectos para la movilización de recursos internos y externos, para así respaldar la formación, y para la eficientización del trabajo. (Adecuación de la intranet, cableado estructurado, red local, reforzamiento de aplicaciones en la nube).

- Fomento de iniciativas de sostenibilidad e inclusión, aprovechando el clima laboral y el compromiso institucional con la calidad de servicio.

- Optimización del uso de medios digitales para incrementar la visibilidad institucional.

- Mejora del bienestar institucional mediante el fortalecimiento del clima laboral, el desarrollo de competencias y mejora de las condiciones de trabajo.

5.4 Ejes transversales

La institución, cuenta con siete ejes transversales alineados al Plan de Gobierno, estos son: Género,Territorio, Participación, Sostenibilidad, Transparencia y rendición de cuentas, Acciones afirmativas para los grupos vulnerables y Transformación digital. A continuación se presenta la descripción de los ejes transversales, los cuales están presenten en la formulación de las políticas sectoriales, en su ejecución y en su evaluación:

Figura 9. Ejes Transversales Alineados al Plan de Gobierno



No.	Ejes transversales	Descripción
1.	**Género**	Para el INAP la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es crucial dentro de una Administración Pública moderna y equitativa.
2.	**Territorio**	El PEI del INAP presenta un enfoque estratégico en el fortalecimiento de la presencia institucional en las distintas regionales, así como potencializar su impacto en la formación de los servidores públicos de las municipalidades.
3.	**Participación**	El INAP promueve los espacios de consulta y socialización de programas, proyectos e iniciativas a través de las redes y otros medios de participación para integrar a la ciudadanía y servidores públicos en los procesos de mejora continua.

4.	**Sostenibilidad**	El INAP se compromete con una gestión eficiente que promueve el buen uso de los recursos y que aporta al cuidado del ambiente.
5.	**Transparencia y rendición de cuentas**	El INAP se compromete a continuar fortaleciendo la transparencia en la gestión y la rendición de cuentas a la sociedad.
6.	**Acciones afirmativas para los grupos vulnerables**	El INAP promueve prácticas inclusivas al brindar sus servicios considerando a aquellos los servidores públicos y ciudadanos que se encuentran en situación de desventaja debido a su edad, condiciones de salud, situación económica o social.
7.	**Transformación digital**	El PEI institucional integra como uno de sus pilares centrales, la transformación digital de cara a eficientizar los procesos internos como de prestación de servicios de formación y capacitación a los servidores públicos y la ciudadanía.

Fuente: Elaboración propia.

5.5 Alineamiento Estratégico Superior

5.5.1 Alineación con la END 2030

El Plan Estratégico del INAP está alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana, particularmente con el Objetivo General 1.1, que busca una Administración Pública eficiente, transparente y orientada a resultados. Este enfoque se refleja en la meta 1.1.1.7 de la END, que promueve la capacitación continua de los servidores públicos, dotándolos de las competencias necesarias para una gestión que impulse el desarrollo nacional y local. A través de sus programas de formación y capacitación, el INAP continuará contribuyendo directamente a mejorar las capacidades de los servidores públicos, fomentando una administración más eficiente y en sintonía con las necesidades de la sociedad.

5.5.2 Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP)

El Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) 2021-2024)[1] es un instrumento de planificación estratégica elaborado por el gobierno de la República Dominicana, cuyo objetivo central es mejorar la calidad de vida de la población a través de una serie de políticas públicas y programas alineados con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este plan abarca un horizonte de cuatro años y está orientado a promover un crecimiento económico inclusivo, mejorar los servicios públicos y fortalecer la institucionalidad del Estado. El plan se propone transformar la realidad social y económica del país,

[1] https://mepyd.gob.do/publicaciones/plan-nacional-plurianual-del-sector-publico-2021-2024

centrándose en generar empleos de calidad, mejorar los servicios públicos y promover una mayor cohesión social y territorial. Además, el plan busca impulsar un Estado más eficaz y eficiente que pueda responder adecuadamente a las necesidades de la población, asegurando una mayor cohesión social y territorial.

El PEI del INAP está alineado con los cuatro grandes ejes estratégicos del PNPSP como son:

- Estado eficiente y transparente: Se propone la construcción de un Estado moderno, transparente y orientado a resultados, que promueva la seguridad ciudadana, la convivencia pacífica, y el fortalecimiento de la democracia participativa. Se busca también garantizar la Administración Pública eficiente y rendir cuentas a la ciudadanía.

- Sociedad con igualdad de oportunidades: Este eje se enfoca en garantizar que toda la población tenga acceso a servicios básicos de calidad, como educación, salud, vivienda digna y seguridad social. Además, busca reducir la pobreza y la desigualdad social y territorial, promoviendo la cohesión territorial y la igualdad de derechos para todos los ciudadanos.

- Economía sostenible e innovadora: El plan aboga por una economía diversificada, territorial y sectorialmente integrada, que sea capaz de crear empleos suficientes y dignos. Asimismo, busca fomentar la innovación y la competitividad, al tiempo que se asegura una gestión ambientalmente responsable de los recursos naturales y la promoción de una energía eficiente y sostenible.

- Protección del medio ambiente y gestión de riesgos: Este eje se centra en una gestión eficaz de los recursos naturales, la protección del medio ambiente y la adaptación adecuada al cambio climático. El gobierno se compromete a implementar políticas de manejo sostenible del medio ambiente y la gestión eficaz de riesgos para minimizar pérdidas humanas, económicas y ambientales.

5.5.3 Vinculación con los ODS de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible e Igualdad de Género

El análisis de los ejes transversales de género y medio ambiente en el contexto de las políticas públicas de la República Dominicana, específicamente en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), revela la importancia de abordar tanto la igualdad de género como la sostenibilidad ambiental como pilares fundamentales para lograr un desarrollo

inclusivo y equilibrado. El marco normativo dominicano, incluyendo la Ley Núm. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y la Constitución de la República Dominicana, establece la igualdad de género como un principio clave. Este enfoque asegura que todas las políticas públicas incorporen acciones para eliminar la discriminación y promover la equidad de género. Además, la resolución conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, que creó las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el sector público, es un paso crucial hacia la paridad en la toma de decisiones, la asignación de recursos y el acceso igualitario a oportunidades en el ámbito laboral y de capacitación, como lo plantea el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Por otro lado, el INAP ha implementado y seguirá implementando medidas para alinear sus operaciones con la sostenibilidad ambiental, conforme a la END y los ODS, especialmente el ODS 13, que se refiere a la acción climática. La creación del Comité de Gestión Ambiental tiene como objetivo reducir el impacto ambiental a través de iniciativas de reforestación, reciclaje, ahorro energético y gestión eficiente del agua. Esto garantiza que la sostenibilidad sea parte integral de las actividades de la institución, fomentando una cultura ambiental entre los colaboradores. Al integrar los enfoques de género y medio ambiente, se logra una visión más inclusiva y sostenible del desarrollo. El enfoque de género asegura que tanto hombres como mujeres participen en la toma de decisiones sobre políticas ambientales, lo que puede conducir a soluciones más equitativas y eficientes en la gestión de los recursos naturales. Además, las actividades medioambientales del INAP, como la reforestación y el reciclaje, también pueden tener un impacto positivo en la reducción de las desigualdades, ya que generan oportunidades para involucrar a diversas comunidades y segmentos de la población, incluyendo mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerables.

5.5.4 Vinculación con las Metas de Gobierno

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) juega un papel crucial en la implementación del programa de gobierno del actual presidente de la República Dominicana, con un enfoque específico en la territorialización de las oportunidades de formación. Esta estrategia gubernamental busca llevar la capacitación y el fortalecimiento de las capacidades técnicas de los servidores públicos a todo el territorio nacional, asegurando que las representaciones regionales del INAP actúen como los principales operadores de estos servicios. De esta manera, se garantiza que aquellos servidores públicos en las provincias reciban la formación necesaria para gestionar de manera eficiente las prioridades institucionales y gubernamentales.

La construcción de capital humano se ha convertido en una de los enfoques de la actual gestión presidencial, alineada con el esfuerzo del INAP por expandir su oferta educativa, incluyendo la maestría en gestión pública y gobernanza, que juega un rol central en elevar las competencias de los funcionarios del Estado. Además, la capacitación sistemática del personal en las instituciones públicas responde a la visión del gobierno de 2024-2028, que busca mejorar la transparencia, eficiencia y efectividad de la gestión pública, con el balance adecuado entre rendición de cuentas y resultados.

Otro punto clave de la vinculación del INAP con las prioridades presidenciales es la lucha contra la corrupción y la eliminación de la burocracia innecesaria, bajo el marco de la iniciativa "Burocracia Cero". Esta política requiere una administración ágil y moderna, y el INAP contribuye directamente mediante la capacitación de servidores públicos en buenas prácticas, administración por resultados y mecanismos de control efectivo, reduciendo así los cuellos de botella burocráticos que impiden una gestión eficiente.

La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas es otro componente esencial del programa de gobierno, y el INAP está comprometido en asegurar que todos sus programas de formación incorporen este enfoque para garantizar la equidad de género en el sector público. Este enfoque también se refleja en la nueva estrategia gubernamental de evaluación del desempeño institucional en el sector público, que requiere que los servidores no solo sean técnicamente competentes, sino que también promuevan una cultura de igualdad de oportunidades y justicia social en todas las esferas de la gestión pública.

En definitiva el INAP está alineado con la estrategia de reducción y mejora de la calidad del gasto público, ofreciendo programas que optimizan los recursos de las instituciones gubernamentales y forman a los funcionarios en la gestión responsable y transparente de los fondos públicos. Así, el INAP contribuye a fortalecer las capacidades técnicas de los servidores públicos, asegurando una administración más eficaz, moderna y alineada con estándares internacionales, lo que refleja el compromiso del gobierno actual con una gestión pública eficiente y orientada al desarrollo sostenible del país.

VI. Operacionalización de la Estrategia

La operacionalización de la estrategia consiste en la desagregación de los ejes estratégicos en aspectos concretos medibles y operativos, de fácil implementación. Esta desagregación de la estrategia se despliega a las distintas instancias que componen la institución, para que se convierta en una herramienta práctica y efectiva de trabajo.

6.1 Matriz de resultados esperados

EJE ESTRATÉGICO I: Profesionalización y desarrollo de competencias en los servidores públicos alineadas con las necesidades de un Estado moderno y eficiente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO I: Garantizar la formación integral y especializada de los servidores públicos, promoviendo la eficiencia, transparencia y la modernización de la Administración Pública , asegurando su alineación con la carrera administrativa, y que sirva de referente a nivel Nacional y Regional.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/riesgos
E1.OE1.R01.Fortalecida la formación mediante la implementación de programas especializados e innovadores, garantizando la capacitación y formación de calidad de los servidores públicos alineadas con las necesidades específicas de la Administración Pública .	Cantidad de cohortes de programa de postgrado implementados	5	0	5	0	5	Proyecto para el fortalecimiento de alianzas estratégicas para establecer y consolidar acuerdos de colaboración con instituciones de educación superior nacionales e internacionales para la implementación de programas de grado y postgrado.	Acuerdos con las Instituciones Informe de ejecución de programas de formación	División de Profesionalización	No implementar programas especializados de grado y postgrado.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/riesgos
	Cantidad de cohortes de programas de grado implementados	0	1	1	1	1		Ejecución de los programas de grado a través de alianzas estratégicas.	División de Profesionalización	No implementar programas especializados de grado y postgrado.
	Cantidad de servidores públicos beneficiados con los programas de grado	0	250	300	300	350		Listados de beneficiarios y/o matriculados/ informe	División de Profesionalización	No implementar programas especializados de grado y postgrado.
	Cantidad de servidores públicos beneficiados con los programas de postgrado	360	0	360	0	360		Listados de beneficiarios y/o matriculados/ informe	División de Profesionalización	No implementar programas especializados de grado y postgrado.
E1.OE1.R02.Elevada la participación de los servidores públicos en los programas de capacitación y formación, para potencializar el desarrollo continuo de competencias	Cantidad de programas de educación continuada ejecutados	450	500	550	600	450	Proyecto de Mejora del Sistema de Gestión de Capacitación para fortalecer el sistema de gestión de datos para registrar y seguir el progreso de los servidores públicos en los programas de capacitación. Proyecto de Estrategia de Promoción y Comunicación para desarrollar una estrategia integral de promoción y comunicación para aumentar la visibilidad de los programas de capacitación.	Ejecución de la programación trimestral.	Departamento de Gestión de la Formación / División Admisión e Información	No ejecutar la programación Aprobada.
	Número de servidores públicos capacitados en cursos, diplomados y talleres	25,000	30,000	35,000	40,000	25,000		Estadísticas institucionales de capacitación	Departamento de Gestión de la Formación / División Admisión e Información	No cumplir con las metas presidenciales de capacitación.
	Porcentaje de incremento anual de servidores públicos capacitados	20%	17%	14%	13%	20%		Estadísticas institucionales de capacitación	Departamento de Gestión de la Formación / División Admisión e Información	No lograr el incremento anual de servidores públicos capacitados .

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/riesgos
	Porcentaje de satisfacción de los participantes.	90%	92%	93%	94%	95%	Fortalecimiento del Compromiso y la Calidad de los Facilitadores del INAP mediante Evaluación, Reconocimiento y Régimen de Consecuencias.	Reporte/Informe de resultados de encuesta de satisfacción.	Departamento de Gestión de la Formación	Insatisfacción de los participantes.
E1.OE1.R03.Optimizados los procesos operativos para la implementación efectiva y ágil de programas formativos y de capacitación, garantizando mayor eficiencia en la gestión y evaluación	Porcentaje de disminución de cancelación anual de capacitaciones.	17%	16%	14%	13.5%	15%	Fortalecimiento de los mecanismos de monitoreo y control de los planes de capacitaciones	Sistema de gestión docente Informe de ejecución de las capacitaciones	División Admisión e Información; División de Coordinación de Eventos Formativos	Aumento de cancelaciones de capacitaciones.
	Porcentaje de participantes que completan los talleres, cursos y diplomados	80%	82%	84%	86%	88%	Mecanismo de seguimiento y control para contribuir en la eficiencia terminal de los estudiantes y disminuir la deserción	Sistema de gestión docente Informe de ejecución de las capacitaciones	División Admisión e Información; División de Coordinación de Eventos Formativos	Alta deserción de participantes inscritos en los programas
	Porcentaje de participantes que completan los programas de grado	N/D	80%	N/A	N/A	N/A		Listado o relación de participantes con estatus.	División de Profesionalización	
	Porcentaje de participantes que completan los programas de postgrado	N/D	N/A	80%	N/A	85%		Listado o relación de participantes con estatus.	División de Profesionalización	

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/riesgos
	Porcentaje de expedientes de pagos a facilitadores gestionados en el tiempo establecido en la carta compromiso	80%	81%	82%	84%	85%	N/A	Relación de pagos facilitadores	Departamento de Gestión de la Formación; División de Coordinación de Eventos Formativos	No gestionar los pagos a facilitadores a tiempo.
E1.OE1.R04. Fortalecidos los procesos de formación y capacitación en las administraciones locales, garantizando un desarrollo continuo y eficaz de competencias para la gestión pública	Cantidad de servidores públicos capacitados en las administraciones locales.	5,000	7,500	10,000	12,500	7,500	Proyecto para la articulación de alianzas estratégicas con las instancias locales para promover la oferta del INAP y la movilización de recursos. Proyecto para el fortalecimiento de la dotación de recursos humanos, técnicos y financieros a las administraciones locales. Plan para el fortalecimiento de la oferta formativa virtual en los territorios.	Estadísticas institucionales de capacitación en la administraciones locales.	Departamento de Extensiones	Alta deserción de participantes inscritos en los programas .
	Cantidad de programas ejecutados en las administraciones locales dentro del presupuesto establecido.	200	300	400	500	300		Programaciones aprobadas de los coordinadores regionales Cantidad de acciones formativas ejecutadas	Departamento de Extensiones	No ejecutar la programación Aprobada.
	Porcentaje de incremento de acciones formativas desarrolladas en las administraciones locales.	N/D	5%	10%	10%	15%		Cantidad de acciones formativas ejecutadas	Departamento de Extensiones	No ejecutar la programación Aprobada.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/riesgos
E1.OE1.R05. Lograda una Plataforma de Gestión Educativa Digital efectiva y eficaz, mediante la integración oportuna de la capacitación y la formación, virtual y presencial, promoviendo el desarrollo integral de competencias en los servidores públicos.	Porcentaje anual de solicitudes atendidas de acciones formativas para cargar en la plataforma de Gestión del Aprendizaje para su implementación.	90%	91%	91%	90%	90%	Proyecto para el fortalecimiento Plataforma de Gestión Educativa Digital para la integración oportuna y eficiente de los programas de capacitación y formación	Reporte o informe de los cursos cargados a la plataforma (Dashboard)	Departamento de Recursos Formativos Digitales	Caída de la plataforma de gestión del aprendizaje
	Porcentaje anual de cursos nuevos remitidos para virtualizar en la plataforma de Gestión del Aprendizaje.	90%	91%	91%	90%	90%		Reporte o informe de los cursos virtualizados (Dashboard)	Departamento de Recursos Formativos Digitales	Caída de la plataforma de gestión del aprendizaje

EJE ESTRATÉGICO II: 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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO II: Consolidar la institución como el órgano regulador de la formación en la función pública mediante la evaluación y actualización continua de programas, el fortalecimiento de capacidades de facilitadores, la implementación de un sistema de certificación de competencias y la construcción de alianzas estratégicas para compartir recursos y conocimientos, fortaleciendo la pertinencia y relevancia de los programas de formación.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
E2.OE2.R06. Fortalecido el sistema de acreditación de facilitadores, asegurando una evaluación apegada a los criterios establecidos y alineados con las acciones de formación y capacitación	Cantidad de facilitadores acreditados	35	50	50	50	35	Establecimiento tarifario de servicio para acreditación y reevaluación de programas y facilitadores y sus mecanismos de implementación.	Listado de facilitadores acreditados	Departamento de Técnico Académico	No contar con facilitadores suficientes de acuerdo a la demanda de acciones formativas a impartir.
	Porcentaje de facilitadores del banco reacreditados (actualización)	15%	N/A	N/A	50%	100%	Actualización de manual de procedimientos para la acreditación de programas y facilitadores	Carta de reacreditación.	Departamento de Técnico Académico	No contar con facilitadores suficientes de acuerdo a la demanda de acciones formativas a impartir.
	Porcentaje de ejecución del plan de desarrollo de competencias en facilitadores activos implementado.	N/D	80%	80%	80%	80%	Diseño e implementación de un plan de desarrollo de competencias metodológicas y digitales didácticas para facilitadores	Plan de desarrollo de competencias en facilitadores activos implementado.aprobado	Departamento de Técnico Académico	No contar con facilitadores suficientes de acuerdo a la demanda de acciones formativas a impartir.
	Porcentaje de facilitadores activos con competencias actualizadas mediante el plan de desarrollo interno.	N/D	25%	50%	60%	80%	N/A	Convocatorias /Certificados/listados	Departamento de Técnico Académico	No contar con facilitadores suficientes de acuerdo a la demanda de acciones formativas a impartir.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
E2.OE2.R07. Fortalecida la acreditación de programas de formación y capacitación a través de la estandarización y cumplimiento del diseño instruccional establecido, contribuyendo el desarrollo de competencias de los servidores públicos	Cantidad de programas acreditados.	5	3	3	3	3	Fortalecimiento del sistema de acreditación de los programas de formación y capacitación del INAP mediante la estandarización y cumplimiento del diseño instruccional, asegurando la calidad, actualización y efectividad de la oferta formativa	Carta de acreditación/Certificado.	Departamento de Técnico Académico	No cumplir con la acreditación de programas.
	Porcentaje de programas externos y facilitadores de entidades formadoras acreditados en el tiempo establecido en función de las solicitudes recibidas.	3 (60%)	80%	80%	80%	80%		Carta de reacreditación Certificado de reacreditación	Departamento de Técnico Académico	No contar con alianzas estratégicas institucionales.
	Porcentaje de programas de la oferta formativa del INAP actualizados acorde al marco normativo	3 (100%)	100% de los programas con fecha de caducidad en 2025.	100% de los programas con fecha de caducidad 2026.	100% de los programas con fecha de caducidad en 2027.	100% de los programas con fecha de caducidad en 2028.		Documento de actualización de contenido	Departamento de Técnico Académico	No cumplir con la acreditación de programas.
	Porcentaje de programas externos, facilitadores y entidades Formadoras reacreditados en el tiempo establecido.	300%	100% de los programas con fecha de caducidad en 2025.	100% de los programas con fecha de caducidad 2026.	100% de los programas con fecha de caducidad en 2027.	100% de los programas con fecha de caducidad en 2028.		Carta de reacreditación Certificado de reacreditación	Departamento de Técnico Académico	No contar con alianzas estratégicas institucionales.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
E2.OE2.R08. Iniciado el sistema de certificación de competencias laborales, reconociendo los conocimientos, destrezas y actitudes, adquiridas por los servidores públicos mediante el ejercicio de sus funciones	Porcentaje de avance en la implementación del sistema de certificación de competencias laborales	0%	10%	15%	20%	25%	Proyecto para la movilización de recursos y contratación de asistencia técnica especializada para el desarrollo del sistema de certificación de competencias Plan piloto del sistema de certificación de competencias laborales, reconociendo los conocimientos, destrezas y actitudes, adquiridas por los servidores públicos mediante el ejercicio de sus	Informe de ejecución Listado de servidores certificados	Departamento de Técnico Académico	No implementar el sistema de certificación de competencias laborales.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
							funciones. Proyecto para la acreditación ISO 17024 para la certificación de competencias			
E2.OE2.R09.Establecidas alianzas estratégicas con entidades de formación nacionales, para fomentar la colaboración interinstitucional y la estandarización y sistematización de la capacitación en el Estado, consolidando el rol del INAP como órgano regulador	Cantidad de acuerdos firmados con la Red de Entidades de Formación de la Administración Pública de la República Dominicada (REDFAP-RD)	0	3	5	4	2	Elaboración de Plan de desarrollo y consolidación de la Red de Entidades de Formación que garantice la implementación de los compromisos asumidos en los acuerdos. (roles de las instituciones, movilidad, intercambios de expertos, recursos a compartir, nuevos programas, entre otros)	Acuerdos firmados	Dirección General /Designado	Disolución de la RED entidades de Formación.
	Porcentaje de acciones realizadas por la Red de Entidades de Formación de la Administración Pública de la República Dominicada (REDFAP-RD) para fomentar la colaboración interinstitucional, la estandarización y sistematización de la capacitación en el Estado en función de las planificadas.	N/D	80%	85%	90%	90%		Informes de ejecución	Dirección General /Designado	
	Promedio de planes de capacitación cargados en función a la cantidad de instituciones que integran el SISMAP.	63%	73%	78%	80%	80%		Informe Trimestral de avance. Enlace de carpeta con vista de PAC cargados.	Departamento de Gestión de la Formación.	

EJE ESTRATÉGICO III: Investigación para la innovación y mejora continua de la Administración Pública

OBJETIVO ESTRATÉGICO III: Fomentar la transformación y el conocimiento de la Administración Pública mediante la investigación aplicada, generando y difundiendo información que contribuya a consolidar una cultura de innovación y mejora continua de sus servicios y productos.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/riesgos
E3.OE3.R10. Fortalecidas las investigaciones sobre tópicos priorizados, provocando procesos de sensibilización entre los actores vinculados y facilitando intervenciones que promuevan la mejora continua de productos y procesos en la Administración Pública .	Número de investigaciones realizadas sobre la Administración Pública , formación y capacitación de servidores públicos	0	1	1	1	1	Desarrollo de las líneas de investigación en torno a estudios sobre la Administración Pública que abarque el impacto de los programas especializados de formación y capacitación y la innovación en la Administración Pública Articulación de investigaciones con los maestrantes que cursan programas gestionados por el INAP con instituciones aliadas, de cara a integrar a los becarios en los procesos de mejora continua y aplicación de los conocimientos adquiridos durante su formación.	Informe de Investigación acorde a las líneas de investigación	Departamento de Investigación e Innovación	No realizar investigaciones realizadas alienadas a las líneas de investigación
	Cantidad de diagnósticos realizados que permiten el desarrollo de programas de formación y capacitación	0	1	2	3	2	N/A	Informe o reporte de diagnósticos realizados	Departamento de Investigación e Innovación	No realizar los diagnósticos de necesidades de formación y capacitación a las instituciones. Limitaciones presupuestarias.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/riesgos
E3.OE3.R11.Generada y difundida información relevante, mediante investigaciones, que contribuyen a consolidar una cultura de innovación y mejora continua en los procesos, servicios y productos de la Administración Pública .	Número de investigaciones difundidas y socializadas	0	1	1	1	1	Habilitación y puesta en funcionamiento del Centro de Documentación	Difusión de las investigaciones realizadas en los medios pertinentes.	Departamento de Investigación e Innovación	No realizar investigaciones educativas
E3.OE3.R12. Fortalecida la cultura de innovación en la Administración Pública , mediante la aplicación y difusión de conocimientos derivados de investigaciones aplicadas, promoviendo la mejora continua en la prestación de servicios.	Número de acompañamientos en innovación dados por el INAP a las instituciones interesadas	0	1	2	3	2	Articulación de la Red y Campos de Innovación para la promoción del intraemprendimiento, el mentoring para la innovación en la gestión pública y la mejora continua, a través de espacios de capacitación, intercambios de experiencias y asesoría especializada	Informes de gestión de innovaciones en la Adm. Pública.	Departamento de Investigación e Innovación	No brindar acompañamiento en innovación a las instituciones interesadas
	Número de actividades desarrolladas para fortalecer la cultura de innovación en la Administración Pública	0	2	2	2	2		Informes de ejecución	Departamento de Investigación e Innovación	No desarrollar actividades para fortalecer la cultura de innovación en la Administración Pública .
E3.OE3.R13. Instituida la Red de colaboración para la investigación en la Administración Pública , permitiendo el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre distintas instituciones y actores del sector público, fortaleciendo la capacidad de innovación y mejora continua.	Número de investigadores que conforman la Red de Investigación INAP	0	0	5	8	10	Proyecto para la dinamización de las acciones de la Red de colaboración para la investigación en la Administración Pública .	Informes de investigadores que conforman la Red de Investigación INAP.	Departamento de Investigación e Innovación	No desarrollar iniciativas con la red de investigación
	Cantidad de iniciativas desarrolladas por la Red de Investigación	0	0	1	1	1		Informe de ejecución	Departamento de Investigación e Innovación	No desarrollar iniciativas con la red de investigación

EJE ESTRATÉGICO IV: Fortalecimiento institucional integral, innovación y transformación digital para una gestión moderna, eficiente, inclusiva y sostenible

OBJETIVO ESTRATÉGICO IV: Impulsar una gestión institucional innovadora, transparente, eficiente, inclusiva y sostenible, que fortalezca el talento humano, la infraestructura física y tecnológica, los procesos internos y las alianzas interinstitucionales, consolidando el INAP como líder en el desarrollo de competencias para servidores públicos, alineadas con una Administración Pública moderna.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
E4.OE4.R14. Fortalecida la gestión de tecnología de la comunicación e información institucional, mediante la modernización y adecuación de la infraestructura tecnológica, la integración de nuevos recursos tecnológicos y la automatización y digitalización de los procesos internos, impulsando una administración ágil y eficiente al servicio de los grupos de interés.	Porcentaje de avance en la actualización de la Infraestructura tecnológica.	N/D	50%	70%	75%	80%	Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del INAP, como soporte al sistema de formación y profesionalización de los servidores públicos (servidores, equipos informáticos para colaboradores, aula inteligente)	Propuesta de proyecto aprobada/ informes de avances o de ejecución/ POA Y PACC e Informes trimestrales del POA.	Depto. de Tecnología de la Comunicación e Información	Incumplimiento de actualización de la Infraestructura tecnológica planificada.
	Porcentaje de cumplimento del plan de mantenimiento preventivo de equipos.	95%	95%	95%	95%	95%	Elaboración de una política de TIC	Plan de mantenimiento preventivo aprobado. /Informe o reporte de ejecución o avance semestral		Incumplimiento del plan de mantenimiento preventivo de equipos.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Porcentaje de cumplimento del cronograma de licenciamientos Institucionales.	N/D	95%	95%	95%	95%	N/A	Cronograma/ Requerimientos de licenciamientos/ Informes de gestión trimestral		Incumplimiento del cronograma de licenciamientos Institucionales.
	Porcentaje de solicitudes de soporte técnico de áreas internas atendidas en el tiempo establecido.	N/D	90%	90%	90%	90%	N/A	Reporte de solicitudes recibidas con su estatus.		No cerrar la solicitudes de soporte técnico de los colaboradores en el tiempo establecida
	Nivel de Satisfacción de usuarios internos con el servicio recibido del equipo TIC.	85%	92%	94%	95%	95%	N/A	Informe o reporte de resultados de encuesta de satisfacción.		No contar con el compromiso de los colaboradores en completar la herramienta de medición de satisfacción al momento de ser realizado al apoyo técnico.
	Porcentaje de recursos tecnológicos requeridos por el personal que son atendidas, según aplique.	N/D	50%	70%	75%	80%	Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del INAP, como soporte al sistema de formación y profesionalización de los servidores públicos	Formulario de solicitudes/Reporte con relación de solicitudes recibidas con su estatus.		No dar respuesta a los requerimientos del personal de necesidades identificadas de recursos tecnológicos que apliquen.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Nivel de control y actualización del inventario de equipos tecnológicos.	N/D	95%	95%	95%	95%	N/A	Inventario actualizado de equipos con fecha de incorporación, estatus, ubicación y/o persona asignada y fecha de salida./Formulario de entrega o préstamo de equipos.		Contar con las entregas de la responsabilidad de los equipos por parte del área administrativa, para administración y control de los mismos
	Cantidad de Normas aplicables a la Gestión Tecnológica Activas	3	4	4	4	4	N/A	Relación de NORTICs con su estatus.		No cumplir con las Normas aplicables a la Gestión Tecnológica (NORTICs).
	Nivel de cumplimiento de los indicadores externos aplicables a la Gestión Tecnológica .	67%	75%	78%	80%	85%	N/A	Evaluación del indicador según frecuencia de medición.		Incumplimiento de los indicadores externos aplicables a la Gestión Tecnológica.
	Nivel de Implementación de mecanismos internos de seguridad (Ciberseguridad y seguridad de las informaciones internas)	N/D	75%	78%	80%	85%	N/A	Antivirus implementados, copias de seguridad, etc.		Incumplimiento de la implementación de mecanismos internos de seguridad (Ciberseguridad y seguridad de las informaciones internas).
	Porcentaje de cumplimiento del mantenimiento y actualización de portales web de la institución.	N/D	95%	95%	95%	95%	N/A	Cronograma de mantenimiento./ Reporte de mantenimientos ejecutados		No cumplimiento del mantenimiento y actualización de portales web de la institución

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Porcentaje de soluciones TIC desarrolladas	N/D	80%	85%	90%	90%	Crear una política y/o procedimiento para de TIC	Cronograma a desarrollar/ relación de solicitudes recibidas con su estatus./Reporte o informe de ejecución.		No desarrollar soluciones TIC.
	Porcentaje de cumplimiento del mantenimiento y actualización de Apps internas.	N/D	90%	92%	94%	96%	N/A	Cronograma de mantenimiento./ Reporte de mantenimientos ejecutados / reporte de errores documentados de APPs		No cumplir con el mantenimiento y actualización de Apps internas.
E4.OE4.R15. Modernizada, adecuada y saneada la infraestructura física y el equipamiento, contribuyendo a la eficiencia y calidad en los servicios ofrecidos a los grupos de interés.	Porcentaje de avance del plan de modernización, adecuación y saneamiento de la infraestructura física.	N/D	25%	50%	75%	80%	Proyecto de modernización, adecuación y saneamiento de las instalaciones del INAP	Plan de modernización, adecuación y saneamiento de la infraestructura física Aprobado. /Informe o reporte de ejecución o avance trimestral	División Administrativa	No cumplir con las normativas establecidas sobre las condiciones que debe exhibir la infraestructura física para operar.
	Nivel de cumplimiento con el plan de limpieza y organización de las áreas.	N/D	90%	92%	94%	96%	N/A	Reporte de seguimiento/formulario de limpieza	Sección de Servicios Generales	Deterioro colectivo de los espacios, equipos y maquinaria por no cumplir con el seguimiento del plan de limpieza y mantenimiento oportuno
	Porcentaje promedio de cumplimiento de los planes de mantenimiento.	80%	85%	90%	95%	100%	N/A	Plan de mantenimiento / reporte de mantenimientos y/o reparaciones realizadas.	División Administrativa	
E4.OE4.R16. Implementada una cultura organizacional que optimiza el uso de los recursos, contribuyendo a una gestión institucional sostenible.	Porcentaje de implementación del plan para fortalecer la gestión institucional sostenible.	85%	85%	87%	90%	92%	Plan institucional de gestión sostenible considerando aspectos ambientales, económicos y sociales	Informe de ejecución del plan Plan de Gestión Ambiental Anual	Comité Medio Ambiental	Incumplimiento del plan de gestión ambiental .

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Porcentaje de reducción promedio del uso de material gastable.	N/D	5%	7%	10%	10%		Reporte de compras de almacén	Comité Medio Ambiental	No cumplir con la reducción del uso de material gastable.
	Porcentaje promedio anual de reducción del consumo de energía eléctrica.	17603.1 KWh promedio de agosto 2023-agosto 2024	5%	5%	5%	5%		Factura mensual	Comité Medio Ambiental	No cumplir con la reducción del consumo de energía eléctrica.
E4.OE4.R17. Incorporados los criterios de equidad e inclusión en la gestión institucional y en los servicios ofrecidos, mediante el cumplimiento de las normativas que promueven el enfoque de género en la Administración Pública .	Porcentaje de acciones implementadas para fomentar la equidad de género en la gestión institucional.	N/D	80%	80%	80%	80%	Programa institucional para la incorporación de criterios y acciones para la transversalización del enfoque de género y los criterios de inclusión en el quehacer del INAP	Cronograma de actividades para fomentar la equidad de género en la gestión institucional e Informe de ejecución	Unidad de Género	No cumplir con el Cronograma de actividades para fomentar la equidad de género en la gestión institucional
	Porcentaje de acciones implementadas para fomentar la inclusión en la gestión institucional y en los servicios ofrecidos por INAP.	N/D	80%	80%	80%	80%		Cronograma de actividades para fomentar la inclusión en la gestión institucional e Informe de ejecución	Unidad de Género	No cumplir con el Cronograma de actividades para fomentar la inclusión en la gestión institucional
E4.OE4.R18. Fortalecidos los procesos de planificación, seguimiento y evaluación, mediante una cultura de calidad y mejora continua, impulsando que sean coherentes, transparentes, eficientes y eficaces, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.	Porcentaje de ejecución de las acciones de divulgación del quehacer institucional.	100%	100%	100%	100%	100%	N/A	Memoria Institucional, Informes trimestrales a Presidencia	Departamento de Planificación y Desarrollo	No cumplir con la preparación de la memoria e informes a tiempo

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Porcentaje promedio de cumplimiento de la planificación institucional dentro de los tiempos establecidos.	80%	85%	90%	95%	95%	Elaboración de una política para la formulación e implementación de programas y proyectos. Sistemas para la documentación y control de los procesos de programas y proyectos. Actualización de la documentación existente sobre el PEI y POA.	PEI Aprobado 1 POA Firmado 1 PACC General Firmado 4 PACC TRIMESTRAL Firmado	División de Formulación, monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.	No ejecución de la Planificación (PEI, POA, PACC)
	Porcentaje de monitoreos y evaluaciones planificadas ejecutadas, documentadas y divulgadas con las partes interesadas.	100%	80%	85%	90%	95%	N/A	Informe semestral del PEI Informe Trimestral del POA Informe Trimestral de los IGub.	División de Formulación, monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.	No ejecución de la Planificación (PEI, POA, PACC)
	Porcentaje promedio de avance y/o cumplimiento alcanzado en las evaluaciones ejecutadas.	80%	80%	80%	80%	80%	N/A	Informe semestral del PEI informe Trimestral del POA Informe trimestral de los IGub.	División de Formulación, monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.	No ejecución de la Planificación (PEI, POA, PACC)
	Porcentaje de solicitudes de formulación, acompañamiento y/o revisión de planes, programas y proyectos atendidas de manera oportuna	N/D	75%	75%	75%	75%	N/A	Reporte de solicitudes recibidas con su estatus	División de Formulación, monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.	No atender a las solicitudes de formulación, acompañamiento y/o revisión de planes, programas y proyectos.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Porcentaje de seguimiento a propuestas de programas o proyectos.	N/D	50%	50%	50%	50%	N/A	Reporte con estatus o informe de seguimiento.	División de Formulación, monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.	No documentar seguimiento a las propuestas de programas o proyectos.
	Porcentaje de cumplimiento del sistema de gestión de calidad	N/D	100%	100%	100%	100%	N/A	Programa de auditoría, informe de auditoría.	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión .	Incumplimiento de los lineamientos de la norma ISO 9001 2015
	Porcentaje de acciones correctivas y mejoras cerradas.	N/D	80%	85%	90%	90%	N/A	Informe de Gestión de Acciones Correctivas y Mejora Trimestral	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	Retraso en el cierre de las acciones correctivas.
	Porcentaje de documentación vigente disponible.	N/D	95%	95%	95%	95%	N/A	Listado Maestro de Documentos , Documentos cargados en el Gestor de Documentos.	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	Uso de documentación no controlada o desactualizada.
	Porcentaje de monitoreos planificados de los indicadores de procesos implementados.	N/D	75%	75%	75%	75%	N/A	Informes trimestral	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	No cumplir con el monitoreo de indicadores de procesos.
	Porcentaje de informes elaborados de respuesta a solicitudes del chat institucional.	N/D	80%	80%	80%	80%	N/A	Informe del chat institucional mensual	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	No dar respuesta al Chat Institucional.
	Porcentaje de acciones orientadas a fortalecer la cultura de calidad y mejora continua institucional.	N/D	75%	75%	75%	75%	N/A	Informe anual de ejecución	División Desarrollo Institucional y	Incumplimiento de los lineamientos de

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
									Calidad en la Gestión	la norma ISO 9001 2015
	Porcentaje de acciones implementadas para el control de riesgo.	N/D	70%	75%	80%	85%	N/A	Informe de Gestión de Riesgos y Oportunidades	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	Incumplimiento de los lineamientos de la norma ISO 9001 2015
	Porcentaje de cumplimiento de los indicadores externos aplicables a la gestión de calidad	N/D	80%	80%	80%	80%	N/A	Enlace del portal del SISMAP.	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	No cumplir con los indicadores externos
	Porcentaje de cumplimiento de las Normas Básicas de Control Interno	N/D	83%	83%	83%	83%	N/A	Reportes según frecuencia establecida.	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	No cumplir con los indicadores externos
	Porcentaje de Satisfacción de las partes interesadas(RRHH)	N/D	80%	80%	85%	90%	N/A	Informe de encuesta de satisfacción de Oficinas de Recursos Humanos según frecuencia establecida	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	Incumplimiento de los objetivos de la calidad.
	Porcentaje de satisfacción de las partes interesadas (servidores públicos)	N/D	85%	85%	90%	90%	N/A	Informe de encuesta de satisfacción ciudadana según frecuencia establecida	División Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión	Incumplimiento de los objetivos de la calidad.
E4.OE4.R19. Asegurado el cumplimiento del quehacer institucional apegado a las normas legales vigentes que rigen la Administración Pública e impulsado el fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales.	Porcentaje de las solicitudes de soporte y/o acompañamiento en asesoría y acompañamiento legal recibidas atendidas.	90%	90%	90%	95%	95%	N/A	Correos de respuesta a solicitudes	Departamento Jurídico.	Incumplimiento de las normas legales aplicables a la institución.
	Porcentaje de documentos legales finalizados en atención a solicitudes recibidas.	90%	90%	90%	95%.	95%	N/A	Relación de documentos con estatus	Departamento Jurídico.	Incumplimiento de las normas legales aplicables a la institución.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Porcentaje de cumplimiento de las normativas legales aplicables a las diferentes áreas.	N/D	100%	100%	100%	100%	Elaborar procedimiento para revisión de cumplimiento de las normativas legales.	Informe de resultados	Departamento Jurídico.	Incumplimiento de las normas legales aplicables a la institución.
	Porcentaje de actas de las reuniones del Consejo Académico del INAP levantadas	90%	90%	90%	95%	90%	N/A	Actas levantadas	Departamento Jurídico.	Incumplimiento de las normas legales aplicables a la institución.
	Porcentaje de actividades de divulgación de normas legales nuevas o modificadas e informaciones legales de interés para la Administración Pública implementadas con base en las planeadas.	N/D	90%	90%	95%	95%	N/A	Ficha técnica - conversatorio café legal, convocatoria, listado de participantes	Departamento Jurídico .	Bajo interés de los servidores públicos en participar de las actividades de divulgación
	Porcentaje de convocatorias atendidas para la representación anual según convocatorias recibidas.	90%	90%	90%	90%	90%	N/A	Convocatorias del comité de compras recibida, Relación de Documentos de compras legalizados, si aplica relación/ Convocatoria de Comisión Ad-Hoc. y/o relación de solicitudes conocidas	Departamento Jurídico.	Incumplimiento de las normas legales aplicables a la institución.
	Porcentaje de Registro de los contratos, acuerdos y adendas recibidas en el Sistema de Gestión de Trámites Regulares Estructurados (TRE).	90%	90%	90%	90%	90%	N/A	Relación de documentos registrados y/o Informe de registros documentos en el sistema TRE	Departamento Jurídico.	Incumplimiento de las normas legales aplicables a la institución.
	Porcentaje de Acuerdos Interinstitucionales (marco) gestionados que son firmados al año.	75%	90%	90%	95%	95%	N/A	Relación de documentos con estatus y/o Informe de acuerdos firmados	Departamento Jurídico.	Incumplimiento de las normas legales aplicables a la institución.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Porcentaje de acuerdos Interinstitucionales de Aportes (AIA) coordinados y firmados anualmente.	N/D	80%	85%	90%	95%	N/A	Relación de documentos con estatus y/o Informe de acuerdos firmados	Departamento Jurídico.	Incumplimiento de las normas legales aplicables a la institución.
E4.OE4.R20. Fortalecidos los mecanismos de transparencia, acceso a la información y rendición de cuentas en el cumplimiento del marco normativo nacional.	Porcentaje de cumplimiento de transparencia en SAIP	90%	90%	90%	95%	100%	Certificación de la institución en las ISO antisoborno, anticorrupción, gestión de riesgos y cómplice.	Informes trimestrales del SAIP/Evaluación del SAIP mensual	Sección de Libre acceso a la información	No dar respuesta a las solicitudes de acceso a la información en el plazo que establece la ley.
	Porcentaje de solicitudes de información atendidas en el tiempo establecido.	100%	100%	100%	100%	100%		Informes del SAIP trimestral / Informe de ejecución	Sección de Libre acceso a la información	No dar respuesta a las solicitudes de acceso a la información en el plazo que establece la ley.
	Porcentaje de quejas, denuncias, reclamaciones y sugerencias atendidas en el tiempo establecido.	100%	100%	100%	100%	100%		Informes trimestral del 311./Estadísticas de las quejas, reclamaciones y sugerencias 311	Sección de Libre acceso a la información	No dar respuesta a las solicitudes de acceso a la información en el plazo que establece la ley.
E4.OE4.R21. Fortalecida la gestión administrativa y financiera a través del cumplimiento de las normativas aplicables del estado dominicano de forma transparente, eficaz y eficiente, conforme a los objetivos institucionales.	Nivel de satisfacción con los servicios internos del área Administrativa.	87%	90%	92%	94%	96%	N/A	Informe de resultados de Encuesta de satisfacción	División Administrativa	Insatisfacción de los colaboradores con los servicios internos del área Administrativa.
	Porcentaje de ejecución de los requerimientos recibidos en el tiempo establecido.	N/D	85%	90%	95%	95%	N/A	Relación requerimientos recibidos con su estatus	Sección de Compras y Contrataciones	Incumplir con las normas establecidas para la unidad de compras.
	Porcentaje de ejecución del Plan Anual de Compras y Contrataciones	68%	70%	75%%	80%	85%	N/A	Reporte SISCOMPRA	Sección de Compras y Contrataciones	Incumplir con las normas establecidas para la unidad de compras.
	Nivel de cumplimiento de compras a PYMES, Personas Físicas y mujeres.	100%	100%	100%	100%	100%	N/A	CAPTUR DE PUBLICACIÓN en MIPYMES	Sección de Compras y Contrataciones	No contar con propuestas oportunas para los procesos

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
										publicados de PYMES, Personas Físicas y MUJERES.
	Nivel de cumplimiento de la publicación de los procesos.	100%	100%	100%	100%	100%	N/A	PACC: TRIMESTRAL Y ANUAL	Sección de Compras y Contrataciones	No cumplir con los criterios para la publicación de procesos de compra.
	Porcentaje de Expedientes de pago remitidos a contabilidad en el tiempo establecido.	N/D	90%	92%	94%	96%	N/A	Relación expedientes con su estatus	Sección de Compras y Contrataciones	No cumplir con el tiempo establecido para remitir los expedientes de pago a contabilidad
	Nivel de control y actualización del Inventario según lo establecido.	N/D	90%	91%	92%	93%	N/A	Inventario de almacén	División Administrativa	Caída de la plataforma digital de control de almacén.
	Porcentaje de requerimientos de materiales atendidos en el tiempo establecido.	N/D	90%	91%	92%	93%	N/A	Relación de requerimientos de materiales con su estatus	División Administrativa	
	Porcentaje de solicitudes de transporte atendidas en Tiempo establecido.	N/D	90%	90%	90%	90%	N/A	Relación de solicitudes atendidas	División Administrativa	No contar con vehículos con las condiciones para el uso del personal.
	Porcentaje de cumplimiento de normativas de transporte y seguridad vial.	N/D	70%	80%	90%	95%	N/A	Relación de vehículos con fecha de mantenimiento, número de marbete, calificación de la condición del vehículo. Entre otras informaciones. Cronograma de Mantenimiento de vehículos preventivo y Formulario mantenimiento de vehículo.	División Administrativa	
	Cantidad de estados financieros actualizados en el tiempo establecido.	11	11	11	11	11	N/A	Estado financiero mensual actualizado	Departamento Administrativo Financiero	No actualizar los estados financieros.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Porcentaje de ejecución presupuestaria	80%	80%	80%	80%	80%	N/A	Presupuesto anual, Reporte de ejecución trimestral	Departamento Administrativo Financiero	Incumplimiento de la ejecución presupuestaria
	Porcentaje promedio anual de cumplimiento de los indicadores externos aplicables a la gestión financiera.	88%	90%	92%	94%	94%	N/A	Evaluación trimestral del Indicador de Gestión Presupuestaria (IGP)/Evaluación trimestral ICI/Evaluación semestral SISACNOC	Departamento Administrativo Financiero	No cumplir con los requerimientos de los indicadores externos.
E4.OE4.R22. Fortalecida la imagen institucional mediante estrategias de comunicación innovadoras , que permitan impulsar la visibilidad frente a los grupos de interés.	Cantidad de publicaciones al año en los medios tradicionales y redes sociales	Instagram 220 /Twitter 111 / Facebook 220 / YouTube: 8 /15 Notas de prensa/ 51 en medios de de prensa	Instagram y Facebook = 500 /Twitter 200 /YouTube 120 20 Notas de prensa/ 60 en medios de prensa	Instagram y Facebook = 600 / Twitter 300/ YouTube 144 / 25 Notas de prensa / 65 en medios de de prensa	Instagram y Facebook = 800 / Twitter 400 /YouTube 144/ 30 Notas de prensa / 70 en medios de de prensa	Instagram y Facebook = 850 / Twitter 450 /YouTube 144 / 35 Notas de prensa / 75 en medios de de prensa	Potencialización de la visibilidad institucional y el engagement con la población objetivo a través del incremento de la generación de contenido (material audio visual) para las publicaciones en los medios propios y redes sociales; e incrementar el enlace de las notas prensa en los	Informes trimestrales / fotos de evidencias de las actividades realizadas / Informes de Prensa del Instituto Nacional de Administración	Departamento Comunicaciones	Disminución de actividades institucionales durante el año/ No publicar notas de prensa
	Cantidad de usuarios que alcanzan las publicaciones en medios digitales.	Seguidores : Instagram 30,073 /Twitter 16,930 / Facebook 4,517 / YouTube 1,785	Seguidores adicionales: Instagram 1,000 / Twitter 300 / Facebook 500 /YouTube 2,500.	Seguidores adicionales: Instagram 1,200 /Twitter 400 / Facebook 500 /YouTube 2,600.	Seguidores adicionales: Instagram 1,400 /Twitter 500/ Facebook 600 /YouTube 2,600.	Seguidores adicionale: Instagram 1,400/ Twitter 500 / Facebook 600 /YouTube 2,600.	medios tradicionales Implementación de campaña "Orgullosamente Servidor Publico "	Informes de tablas métricas sociales		No contar con seguidores que alcancen las publicaciones por medios digitales

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
	Cantidad de interacciones promedio al año que genera la publicaciones del INAP en las redes sociales	1,000-10,000 interacciones al año	20,000.	25,000	30,000	35,000		La plataforma de redes sociales/ tabla de interacciones		No contar con seguidores que alcancen las publicaciones por medios digitales
	Total de visitantes únicos que acceden a la página web del INAP al mes	16,000	17,600	19,360	21,296	23,425		Informe de resultados		No contar con los mecanismos adecuados promocionales para generar tráfico de visitantes a la página web
	Porcentaje de solicitudes de diseños gráficos atendidas	N/D	85%	90%	95%	95%		Relación de solicitudes recibidas con su estatus e informe de diseños creados.		No atender las solicitudes de diseños gráficos requeridas por las áreas.
	Porcentaje de nivel de percepción de la imagen institucional: Muy buena.	53%	70%	75%	80%	85%		Informe de encuesta de percepción		Mala percepción de la imagen institucional
	Porcentaje de satisfacción de los usuarios con los servicios internos ofrecidos por comunicaciones.	N/D	80%	85%	90%	90%	N/A	Informe de satisfacción		Insatisfacción de los colaboradores con los servicios internos ofrecidos por comunicaciones.

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
E4.OE4.R23. Potenciada la gestión del talento humano, incrementando la satisfacción y el desempeño del personal, mediante el desarrollo de capacidades y de la implementación de condiciones laborales óptimas	Porcentaje de concursos (para nuevas contrataciones)realizados al final del año de lo planificado.	50%	50%	50%	75%	75%	N/A	Correos de gestión (MAP / INAP), Informes explicativos o Evidencias de Reclutamiento por Concurso, Comunicaciones remitidas al MAP.	Departamento de Recursos Humanos	No ejecución de la planificación de RR. HH/Incumplimiento con el Órgano Rector en los indicadores externos
	Porcentaje de cumplimiento de las actividades establecidas en la planificación y organización del trabajo	70%	75%	80%	85%	90%	N/A	Planificación de recursos humanos firmada y sellada.		No ejecución de la planificación de RR. HH/Incumplimiento con el Órgano Rector en los indicadores externos
	Porcentaje de capacitaciones ejecutadas en el año	70%	70%	70%	70%	70%	N/A	Plan de capacitación 2025"Gestión de fondos, trimestral (correos, fichas, informe). Solicitud de capacitación aprobada Listado de asistencia / /fotos/ correos Correos enviados a los responsables con la solicitud de DNC, Plantillas DNC completadas, Plan anual de capacitación 2026 elaborado.		No ejecución de la planificación de RR. HH/Incumplimiento con el Órgano Rector en los indicadores externos
	Porcentaje Evaluaciones de desempeño realizadas en el tiempo establecido por el órgano rector	95%	95%	95%	95%	95%	N/A	Correos enviados, Carpeta de acuerdos de desempeño con documentos debidamente completados. Correos enviados, Formularios de evaluaciones completados y entregados.		Incumplimiento en la fecha de entrega de los acuerdos de desempeño

Resultados Esperados	Indicadores	Línea Base 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Proyectos Estratégicos	Mecanismos de verificación	Responsables	Supuestos/ riesgos
								Informe resultados Eval. Desempeño 2024		
	Porcentaje de Efectividad de las acciones ejecutadas del Plan de clima	80%	80%	81%	82%	82%	N/A	Informe de encuesta de Clima Organizacional aplicada, Plan de Clima Organizacional 2025-2026		No ejecución de la planificación de RR. HH/Incumplimiento con el Órgano Rector en los indicadores externos
								Documentos y evidencias de ejecuciones de mejora de clima/ solicitudes/ correos/listados de asistencia/fotos/publicaciones		
								Informe del Plan de Acciones de Mejora de Clima, semestral		
	Porcentaje de acciones ejecutadas vs. Planificadas del SISTAP.	70%	70%	75%	75%	80%	N/A	Informe del Plan de Acción, minutas de reuniones, fotos, correos. Informe anual de resultados. Minutas de reunión del CMSST		No cumplir con la implementación del plan de SISTAP. Fenómenos naturales que afecten al personal, el espacio físico y el proceso (tormentas, ciclones, terremotos, incendios, etc.).

6.2 Matriz de Productos Institucionales

A continuación se presentan los productos institucionales acorde a los ejes estratégicos definidos en el marco del PEI 2025-2028, cabe destacar que los productos se refieren a bienes y servicios que genera la institución para satisfacer necesidades sociales contribuyendo de este modo en forma directa al logro de políticas en beneficio de la población:

Resultados Esperados	Nombre del Producto	Indicadores	Programación				Mecanismos de verificación	Responsables
			Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028		
E1.OE1.R01.Fortalecida la formación mediante la implementación de programas especializados e innovadores, garantizando la capacitación y formación de calidad de los servidores públicos alineadas con las necesidades específicas de la Administración Pública .	Programas de formación implementados a nivel de postgrado	Cantidad de programas de formación de postgrado implementados	0	5	0	5	Acuerdos con las Instituciones Informe de ejecución de programas de formación	División de Profesionalización
	Programas de formación implementados a nivel de grado	Cantidad de programas de formación de grado implementados	1	1	1	1	Acuerdos con las Instituciones Informe de ejecución de programas de formación	División de Profesionalización
E1.OE1.R02. Elevada la participación de los servidores públicos en los programas de capacitación y formación, para potencializar el desarrollo continuo de competencias	Servicio de formación a servidores públicos	Cantidad de servidores públicos formados nivel de grado	0	250	300	300	Informe de ejecución de programas de formación	División de Profesionalización
	Servicio de formación a servidores públicos	Cantidad de servidores públicos formados nivel de Postgrado	360	0	360	0	Informe de ejecución de programas de formación	División de Profesionalización
	Servicio de capacitación a servidores públicos y la ciudadanía	Cantidad de servidores públicos capacitados	30,000	35,000	40,000	25,000	Estadísticas institucionales de capacitación Informe de ejecución de programas de formación	Departamento de Gestión de la formación
	Programas de capacitación implementados	Cantidad de programas de	500	550	600	450	Informe de ejecución de la capacitación	Departamento de Gestión de la formación

Resultados Esperados	Nombre del Producto	Indicadores	Programación				Mecanismos de verificación	Responsables
			Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028		
		capacitación implementados						
E1.OE1.R03. Optimizados los procesos operativos para la implementación efectiva y ágil de programas formativos y de capacitación, garantizando mayor eficiencia en la gestión y evaluación	Sistema de programación de capacitaciones	Sistema de programación de capacitaciones optimizado	1	1	1	1	Informe de ejecución de las capacitaciones Cronogramas de capacitaciones Sistema de gestión docente	Departamento de Gestión de la formación
	Sistema de seguimiento y evaluación de la culminación de programas de formación y capacitación.	Sistema de seguimiento y evaluación de la culminación de programas optimizado	1	1	1	1	Informe de ejecución de las capacitaciones Sistema de gestión docente	Departamento de Gestión de la formación
	Gestión de expedientes de pago a facilitadores según carta compromiso	Gestión de expedientes de pago a facilitadores optimizado en tiempo y forma	1	1	1	1	Relación de pagos facilitadores	Departamento de Gestión de la formación
E1.OE1.R04. Fortalecidos los procesos de formación y capacitación en las administraciones locales, garantizando un desarrollo continuo y eficaz de competencias para la gestión pública	Programas de capacitación implementados en las administraciones locales	Cantidad de programas ejecutados en la administraciones locales	300	400	500	300	Programaciones aprobadas de los coordinadores regionales Expedientes de pagos tramitados	Departamento de Extensiones
	Servicio de capacitación en las administraciones locales	Cantidad de servidores públicos capacitados en las administraciones locales	7,500	10,000	12,500	7,500	Estadísticas institucionales de capacitación en la administraciones locales.	Departamento de Extensiones
E1.OE1.R05. Lograda una Plataforma de Gestión Educativa Digital efectiva y eficaz, mediante la integración oportuna de la capacitación y la formación, virtual y presencial, promoviendo el desarrollo	Plataforma de Gestión Educativa Digital para la capacitación y formación	Plataforma de Gestión Educativa Digital para la capacitación y formación en funcionamiento de manera eficaz y eficiente	1	1	1	1	Reporte o informe de los cursos cargados a la plataforma (Dashboard)	Departamento de Recursos Formativos Digitales

Resultados Esperados	Nombre del Producto	Indicadores	Programación				Mecanismos de verificación	Responsables
			Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028		
integral de competencias en los servidores públicos.								
E2.OE2.R06. Fortalecido el sistema de acreditación de facilitadores, asegurando una evaluación apegada a los criterios establecidos y alineados con las acciones de formación y capacitación	Servicio de acreditación de facilitadores	Cantidad de facilitadores acreditados	50	50	50	35	Listado de facilitadores acreditados	Departamento Técnico Académico
E2.OE2.R07. Fortalecida la acreditación de programas de formación y capacitación a través de la estandarización y cumplimiento del diseño instruccional establecido, contribuyendo el desarrollo de competencias de los servidores públicos	Servicio de acreditación de programas	Cantidad de programas acreditados.	3	3	3	3	Carta de acreditación/Certificado .	Departamento Técnico Académico
E2.OE2.R08. Iniciado el sistema de certificación de competencias laborales, reconociendo los conocimientos, destrezas y actitudes, adquiridas por los servidores públicos mediante el ejercicio de sus funciones	Servicio de certificación de competencias laborales iniciado	Cantidad de familias profesionales disponibles para certificación de competencias	0	0	0	1	Informe de ejecución Listado de servidores certificados	Departamento Técnico Académico
E2.OE2.R09. Establecidas alianzas estratégicas con entidades de formación nacionales, para fomentar la colaboración interinstitucional y la estandarización y sistematización de la capacitación en el Estado, consolidando el rol del INAP como órgano regulador	Acuerdos firmados con la Red de Entidades de Formación de la Administración Pública de la República Dominicada (REDFAP-RD)	Cantidad de acuerdos firmados con la Red de Entidades de Formación de la Administración Pública de la República Dominicada (REDFAP-RD)	3	5	4	2	Acuerdos firmados Informes de ejecución	Departamento Técnico Académico
E3.OE3. R10. Fortalecidas las investigaciones sobre tópicos priorizados, provocando procesos de sensibilización entre los actores vinculados y facilitando intervenciones que promuevan la mejora continua de productos y procesos en la Administración Pública .	Investigaciones sobre tópicos priorizados sobre la Administración Pública	Número de investigación educativa realizada.	1	1	1	1	Informe de Investigación.	Departamento de Investigación e Innovación
	Diagnósticos realizados que permiten el desarrollo de programas de formación y capacitación	Cantidad de diagnósticos realizados que permiten el desarrollo de programas	1	2	3	2	Informe o reporte de diagnósticos realizados	Departamento de Investigación e Innovación

Resultados Esperados	Nombre del Producto	Indicadores	Programación				Mecanismos de verificación	Responsables
			Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028		
		de formación y capacitación						
E3.OE3. R11. Generada y difundida información relevante, mediante investigaciones, que contribuyen a consolidar una cultura de innovación y mejora continua en los procesos, servicios y productos de la Administración Pública .	Investigaciones difundidas y socializadas	Número de investigaciones difundidas y socializadas	1	1	1	1	Difusión de las investigaciones realizadas en los medios pertinentes.	Departamento de Investigación e Innovación
E3.OE3. R12. Fortalecida la cultura de innovación en la Administración Pública , mediante la aplicación y difusión de conocimientos derivados de investigaciones aplicadas, promoviendo la mejora continua en la prestación de servicios.	Cultura de innovación en la Administración Pública fortalecida	Número de acompañamientos en innovación realizados por el INAP a las instituciones interesadas	1	2	3	2	Informes de gestión de innovaciones en la Adm. Pública.	Departamento de Investigación e Innovación
E3.OE3. R13.. Instituida la Red de colaboración para la investigación en la Administración Pública , permitiendo el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre distintas instituciones y actores del sector público, fortaleciendo la capacidad de innovación y mejora continua.	Red de colaboración para la investigación en la Administración Pública instituida	Número de investigadores o actores que conforman la Red de investigación de INAP	0	5	8	10	Informes de investigadores que conforman la Red de Investigación INAP.	Departamento de Investigación e Innovación
	Iniciativas desarrolladas por la Red de colaboración para la investigación en la Administración Pública	Cantidad de iniciativas desarrolladas por la Red de investigación	0	1	1	1	Informes de ejecución	Departamento de Investigación e Innovación
E4.OE4. R14. Fortalecida la gestión de tecnología de la comunicación e información institucional, mediante la modernización y adecuación de la infraestructura tecnológica, la integración de nuevos recursos tecnológicos y la automatización y digitalización de los procesos internos, impulsando una administración ágil y eficiente al servicio de los grupos de interés.	Infraestructura tecnológica fortalecida	Proyecto para la modernización y adecuación de la infraestructura tecnológica ejecutado	1	1	0	0	Propuesta de proyecto aprobada/ informes de avances o de ejecución	Depto. de Tecnología de la Comunicación e Información

Resultados Esperados	Nombre del Producto	Indicadores	Programación				Mecanismos de verificación	Responsables
			Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028		
E4.OE4. R15. Modernizada, adecuada y saneada la infraestructura física y el equipamiento, contribuyendo a la eficiencia y calidad en los servicios ofrecidos a los grupos de interés.	Infraestructura física modernizada, adecuada y saneada	Proyecto para la modernización adecuación y saneamiento de la infraestructura ejecutado	1	1	0	0	Plan de modernización, adecuación y saneamiento de la infraestructura física Aprobado. /Informe o reporte de ejecución o avance trimestral	División Administrativa
E4.OE4. R16.Implementada una cultura organizacional que optimiza el uso de los recursos, contribuyendo a una gestión institucional sostenible.	Cultura organizacional orientada a la sostenibilidad y optimización de recursos	Plan para el fortalecimiento la gestión institucional sostenible ejecutado	1	1	1	1	Plan de Gestión Ambiental Anual e Informe de ejecución del plan de gestión ambiental anual	Comité Medio Ambiental / Responsable de sostenibilidad
E4.OE4. R17. Incorporados los criterios de equidad e inclusión en la gestión institucional y en los servicios ofrecidos, mediante el cumplimiento de las normativas que promueven el enfoque de género en la Administración Pública .	Políticas para la equidad e inclusión en la gestión institucional y en los servicios ofrecidos	Política para la equidad e inclusión en la gestión institucional y en los servicios implementada	0	1	0	0	Política de género institucional	Unidad de Género
	Programa para la equidad e inclusión en la gestión institucional y en los servicios ofrecidos	Programa para la equidad e inclusión en la gestión institucional y en los servicios implementado	0	1	0	0	Programa para la equidad e inclusión en la gestión institucional Cronograma de actividades para fomentar la equidad de género en la gestión institucional e Informe de ejecución	Unidad de Género
E4.OE4. R18. Fortalecidos los procesos de planificación, seguimiento y evaluación, mediante una cultura de calidad y mejora continua, impulsando que sean coherentes, transparentes, eficientes y eficaces, contribuyendo al logro de los objetivos institucionalesa.	Sistema de planificación institucional	Sistema de planificación institucional fortalecido	1	1	1	1	Memoria Institucional, Informes trimestrales a Presidencia	Departamento de Planificación y Desarrollo
	Sistema de Gestión de la Calidad conforme a las normativas ISO	Sistema gestión de Calidad y Mejora Continua fortalecido	1	1	1	1	Plan de auditoría, informe de auditoría.	División de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión

Resultados Esperados	Nombre del Producto	Indicadores	Programación				Mecanismos de verificación	Responsables
			Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028		
	Sistema integral para la formulación, monitoreo y evaluación de los planes, programas e iniciativas institucionales.	Sistema integral para la formulación, monitoreo y evaluación diseñado y en funcionamiento	1	1	1	1	PEI Aprobado 1 POA Firmado 1 PACC General Firmado 4 PACC TRIMESTRAL Firmado	División de Formulación, monitoreo y Evaluación de PPP
E4.OE4. R19. Asegurado el cumplimiento del quehacer institucional apegado a las normas legales vigentes que rigen la Administración Pública e impulsado el fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales.	Asesoría y acompañamiento Legal a instancias internas y representación legal	Sistema de asesoría y acompañamiento legal fortalecido	1	1	1	1	Relación de documentos con estatus Correos de respuesta a solicitudes Actas	Departamento Jurídico.
	Acuerdos de colaboración interinstitucional	Cantidad de acuerdos interinstitucionales (marco) coordinados y firmados anualmente.	3	3	3	3	Relación de acuerdos interinstitucionales (marco) coordinados y firmados anualmente.	Departamento Jurídico.
	Sistema de Seguimiento al Cumplimiento de Normativas Legales aplicables a las diferentes áreas.	Cantidad de seguimientos al Cumplimiento de Normativas legales implementados	2	3	3	4	Informe de resultados	Departamento Jurídico.
E4.OE4. R20.Fortalecidos los mecanismos de transparencia, acceso a la información y rendición de cuentas en el cumplimiento del marco normativo nacional.	Transparencia institucional	Cantidad de consolidados de solicitudes de información recibidas y atendidas anualmente.	1	1	1	1	Consolidado anual de Reportes al SAIP.	Sección de Libre acceso a la información
	Informes de Rendición de Cuentas	Cantidad de informes de rendición de cuentas publicados en el tiempo establecido.	1	1	1	1	Informes del SAIP / Informe de ejecución	Sección de Libre acceso a la información
	Canales para atención de Quejas, Denuncias, Reclamaciones y Sugerencias	Cantidad de consolidados de reportes de Quejas, Denuncias, Reclamaciones y Sugerencias recibidas y atendidas al año.	1	1	1	1	Consolidado anual Reportes trimestral del 311./Estadísticas de las quejas, reclamaciones y sugerencias 311	Sección de Libre acceso a la información

Resultados Esperados	Nombre del Producto	Indicadores	Programación				Mecanismos de verificación	Responsables
			Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028		
E4.OE4. R21. Fortalecida la gestión administrativa y financiera a través del cumplimiento de las normativas aplicables del estado dominicano de forma transparente, eficaz y eficiente, conforme a los objetivos institucionales	Sistema de Gestión Administrativa	Sistema de Gestión Administrativa fortalecido	1	1	1	1	Informe de resultados de Encuesta de satisfacción (interna)	División Administrativa
	Sistema de gestión de compra y contratación de bienes y servicios.	Sistema de gestión de compra y contratación de bienes y servicios fortalecido	1	1	1	1	Evaluación SISCOMPRAS	Sección de Compras y Contrataciones
	Sistema de Control de Almacén (Plataforma Requerimientos)	Sistema de Control de Almacén fortalecido	1	1	1	1	Inventario de almacén actualizado.	División Administrativa
	Sistema Transportación y logística	Sistema Transportación y logística fortalecido	1	1	1	1	Relación de vehículos con fecha de mantenimiento, número de marbete, calificación de la condición del vehículo. Entre otras informaciones que validen el cumplimiento de las normativas de transporte	División Administrativa
	Sistema de Gestión Financiero	Sistema de Gestión Financiera fortalecido	1	1	1	1	Informe de ejecución	Departamento Administrativo Financiero.
E4.OE4. R22. Fortalecida la imagen institucional mediante estrategias de comunicación innovadoras, que permitan impulsar la visibilidad frente a los grupos de interés.	Plan de Comunicación Institucional	Plan de Comunicación Institucional diseñado e implementado	1	1	1	1	Plan de comunicación. Informe de ejecución del Plan de Comunicaciones.	Departamento de Comunicación
	Creación de Contenido Multimedia	Total de piezas de contenido multimedia producidas anualmente.	24	24	24	24	Reporte de contenidos producidos	
	Gestión de redes sociales	Cantidad de publicaciones al año en redes sociales	820	1044	1344	1444	Estadísticas de Redes sociales institucionales	
	Gestión de medios tradicionales	Cantidad de publicaciones al año en medios tradicionales	80	90	100	110	Notas de prensa elaboradas y entregadas a los medios	

Resultados Esperados	Nombre del Producto	Indicadores	Programación				Mecanismos de verificación	Responsables
			Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028		
	Gestión de página web (medio propio) en colaboración con Departamento TIC	Total de visitantes únicos que acceden a la página web del INAP cada mes	17,600	19,360	21,296	23,425	Informe de resultados	
	Encuestas de percepción de la Imagen Institucional	Cantidad de encuestas realizadas al año	1	1	1	1	Informe de resultados	
E4.OE4. R23. Potenciada la gestión del talento humano, incrementando la satisfacción y el desempeño del personal, mediante el desarrollo de capacidades y de la implementación de condiciones laborales óptimas	Programa de Capacitación y Desarrollo de Talento	Plan de capacitaciones implementado	1	1	1	1	Plan Anual de capacitación aprobado.	Departamento de Recursos Humanos
	Sistema de evaluación del desempeño del Talento Humano	Sistema de evaluación del desempeño del Talento Humano implementado	1	1	1	1	Enlace a Carpeta de acuerdos de desempeño con documentos debidamente completados	
	Plan de clima organizacional	Plan de clima organizacional implementado	1	1	1	1	Plan de clima organizacional aprobado. Informe de ejecución del plan de Clima Organizacional	
	Sistema de seguridad y salud ocupacional	Plan de seguridad y salud ocupacional implementado	1	1	1	1	Plan de seguridad y salud ocupacional. Informe de ejecución del Plan de seguridad y salud ocupacional.	
	Contracción mediante Concursos públicos	Plan de contrataciones mediante concursos públicos implementado	1	1	1	1	Plan de contrataciones de personal. Informe de gestión de contrataciones de personal.	
	Plan de Bienestar Laboral Integral	Plan de Bienestar Laboral Integral diseñado e implementado (condiciones laborales, reconocimiento, compensaciones)	1	1	1	1	Plan de Bienestar Laboral Integral. Informe de ejecución del Plan de Bienestar Laboral Integral.	

VII. Seguimiento y Evaluación del PEI 2025-2028

Los mecanismos definidos para el seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2028 pretenden garantizar que los objetivos trazados se cumplan de manera efectiva y oportuna. Uno de los principales instrumentos que se emplearán son las fichas de indicadores. Estas fichas se diseñarán para cada uno de los objetivos y metas estratégicas del PEI, permitiendo un seguimiento sistemático de los resultados esperados. Los indicadores están alineados con los ejes estratégicos, asegurando que se disponga de métricas claras y medibles para evaluar el avance. Cada ficha incluirá información sobre la definición del indicador, la fuente de los datos, la frecuencia de medición y los responsables de la recolección y análisis de la información.

Además, se establecerán fichas de proyectos, que detallarán los proyectos específicos derivados del PEI. Estas fichas permitirán documentar los hitos principales, los recursos asignados, los plazos de ejecución y los responsables de su implementación. Esto asegurará que todos los actores involucrados cuenten con una hoja de ruta clara y coordinada para llevar a cabo los proyectos estratégicos, permitiendo un monitoreo continuo de su ejecución y un control eficiente de los recursos.

Cabe destacar que, el monitoreo será un proceso continuo, que proporcionará información periódica sobre el estado de implementación de las acciones planificadas, lo que permitirá realizar ajustes necesarios. La evaluación, por su parte, será un ejercicio integral que permitirá valorar la efectividad del PEI, midiendo tanto los resultados a corto como a largo plazo, y extrayendo lecciones aprendidas que fortalezcan futuras planificaciones estratégicas.

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

Instituto Nacional
de Administración Pública

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2028

Instituto Nacional de Administración Pública

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Anabel Then Luna Consultora	***Nelson Antonio Durán Camilo*** Encargado Planificación y Desarrollo	***Gregorio Montero*** Director General
Firma:	**Firma:**	**Firma:**

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA
inap