



REPÚBLICA DOMINICANA

MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2022



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA



MEMORIA INSTITUCIONAL

AÑO 2022



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA



TABLA DE CONTENIDOS

I. RESUMEN EJECUTIVO	5
II. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	
2.1 Marco filosófico institucional	10
a. Misión	10
b. visión	10
c. Valores	10
2.2 Base legal	12
2.3 Estructura organizativa	14
2.4 Planificación estratégica	15
III. RESULTADOS MISIONALES	
3.1 información cuantitativa, cualitativa e indicadores de los procesos Misionales.	22
VI. RESULTADOS ÁREAS TRANSVERSALES Y DE APOYO	
4.1 Desempeño Área Administrativa y Financiera	40
4.2 Desempeño de los Recursos Humanos	45
4.3 Desempeño de los procesos Jurídicos	56
4.4 Desempeño de la Tecnología	61



4.5 Desempeño del sistema de Planificación y Desarrollo Institucional	66
4.6 Desempeño del área de Comunicaciones	81
V. SERVICIO AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL	
5.1 Nivel de satisfacción con el servicio	83
5.2 Nivel de cumplimiento acceso a la información	85
5.3 Resultado Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias	86
5.4 Resultados medicionales del portal de transparencia	87
VI. PROYECCIONES AL PRÓXIMO AÑO	91
VII. ANEXOS:	93
a. Matriz de Principales Indicadores de Gestión por Procesos	
b. Matriz índice de Gestión Presupuestaria Anual	
c. Plan de Compras	



I. Resumen Ejecutivo

El Instituto Nacional de Administración Pública tiene como propósito ser un ente innovador que promueva la transformación de la Administración Pública a través de la formación y profesionalización, tanto a los servidores públicos como a los ciudadanos interesados en ser parte de la administración pública. Así como, impulsar la Investigación Social en la Administración Pública que nos provea de información relevante para el diseño de programas formativos que generen un alto impacto en la ciudadanía, en el marco de cooperación y de confianza con nuestros socios estratégicos.

En ese sentido, y alineada a la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, formuló su Plan Estratégico Institucional 2021-2024, plasmando las acciones a cumplimentar durante estos cuatros (4) años. Así también, se diseñó la nueva Estructura Organizativa y el Manual de Organización y Funciones, con el objetivo de trabajar eficiente y productivamente los planes, programas y proyectos que dan respuesta a la Planificación Estratégica Institucional.

El INAP cumpliendo con su misión, logró capacitar durante el período enero-noviembre de 2022, un total de treinta y cuatro mil trescientos treinta y nueve (34,339) servidores públicos, a través de sus distintas oficinas a nivel nacional; con una inversión de treinta



tres millones ochocientos ochenta seis mil ciento setenta pesos (RD\$ 33,886,170.00); siendo un 66% de participantes de género femenino; para un 34% de participantes masculinos; logrando servidores públicos más capacitados, que brindan servicios con calidad y calidez a la ciudadanía, así como, generando fuente de ingresos para los facilitadores que imparten la docencia.

Cabe destacar, que durante el transcurso del año 2022 ante los efectos de la pandemia COVID 19, el INAP ha movilizó el 60% de su oferta formativa a la virtualidad, impulsando estrategias innovadoras que nos permiten alcanzar las metas establecidas

Con el objetivo de dotar al Estado dominicano de profesionales, en áreas que contribuyan a la mejora continua de la Administración Pública, el INAP lleva a cabo en coordinación con la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), el Programa de Profesionalización 2018-2022 en las Carreras de Administración Pública y Estadística, con una matriculación actual de 250 servidores públicos de numerosas instituciones estatales. De manera paralela se ejecuta, bajo las mismas condiciones, la Maestría en Gestión Pública, que cuenta con la participación 108 servidores públicos que se encuentran en la fase final de la carrera.

En el mes de enero, el INAP con el objetivo de enaltecer la labor desarrollada por las instituciones a favor de la profesionalización de sus recursos humanos, mediante el desarrollo de conocimientos y competencias para lograr mayores niveles de eficiencia y



transparencia en el servicio público, exaltó la labor realizada por varias instituciones. Este reconocimiento se realizó tomando como parámetro aquellas que cumplieron en un 100% con la elaboración de sus planes de capacitación y ejecución de los programas contenidos en este plan; y el aprovechamiento de nuestra oferta formativa del INAP.

Además, se realizaron conferencias virtuales a través de la plataforma Zoom, iniciando el miércoles 26 de enero con la participación del Sr. Ricardo Nieves, comunicador y activista en la lucha contra la corrupción, quien disertó sobre el tema: “Asumiendo la Ética como un Sistema de Valores que Conforman un Hábito de **Vida**”; mientras que el jueves 27 de enero, el Sr. José Oviedo, director ejecutivo de la Comisión de Reforma y Modernización de la Administración Pública, con el tema: “Plan de Reforma y Modernización de la Administración Pública”.

Continuando con el tema de la ética, el 28 de enero se impartió la conferencia “Influencia Duartiana en el Servidor Público Moderno”, dictada por el Doctor Wilson Gómez Ramírez, presidente del Instituto Duartiano.

En el marco de la semana aniversaria, celebrada del 21 al 25 de marzo de 2022, el INAP llevó a cabo varios eventos: Conferencia Metas y Retos de la Administración Pública Post Pandemia, Taller Sello CLAD, a los fines de desarrollar las competencias estratégicas de los directivos públicos. Además, se realizó un encuentro con el sector empresarial, con el objetivo de reflexionar con los sectores y actores



del empresariado nacional, sobre las incertidumbres y las complejidades del presente en el ámbito institucional en la gestión de las alianzas público y privado para construir sociedades más equitativas y justas.

Continuando con el desarrollo de la celebración de su aniversario el INAP efectuó el jueves 24 de marzo un panel con la sociedad civil: “Avances de las Iniciativas para la Promoción de la Transparencia y la Ética de los Servidores Públicos”. En la misma fecha se realizó un Conversatorio con la Red de Escuelas que conforman el Sistema Nacional de Formación. Para clausurar la semana aniversaria el viernes 25 de marzo 2022 se llevó a cabo un encuentro con entidades de educación superior, en la cual se impartió la conferencia: “Vinculación de las Instituciones de Educación Superior con la Administración Pública en Favor de la Formación y la Educación Continua de los Servidores Públicos”.

El 27 de mayo se efectuó la conferencia Innovación gubernamental e intraemprendimiento a cargo del expositor internacional el Sr. Rolando Jurado, tuvo como objetivo instruir sobre los conceptos e implicaciones de la innovación gubernamental y el intraemprendimiento como una vía para dar respuestas de forma creativa a las problemáticas presentes dentro de las instituciones.

Se mantiene el compromiso con la recertificación de la ISO: 9001:2015, y se trabaja para la retención de las NORTIC A2, NORTIC A3 y NORTIC E1.



El Consejo Académico aprobó, en el mes de agosto, la propuesta elaborada por el INAP de convertirse en un Instituto Especializado Superior (IES), con el objetivo de cumplir con calidad y calidez la misión de profesionalizar a los servidores públicos del Estado dominicano.

El Instituto Nacional de Administración, lanzó el 10 de noviembre de 2022, la Revista Digital “El Nuevo Servidor Público”. Esta publicación tiene como objetivo, informar sobre los avances y planes de toda la labor que viene desarrollando el INAP, al tiempo de transmitir conocimientos novedosos sobre una amplia variedad de temas de actualidad vinculados a las ejecutorias y reformas de las instituciones que conforman el Estado dominicano.

Durante el período enero-noviembre de 2022, el INAP firmó 12 convenios con diferentes instituciones nacionales e internacionales, a los fines de impulsar acciones que garanticen una formación de calidad de los servidores públicos del Estado dominicano.



II. Información Institucional

- 2.1 Marco filosófico institucional

a. Misión

Desarrollar competencias y fomentar habilidades sociales en los servidores públicos del Estado Dominicano, a través de la implementación de programas efectivos de formación, profesionalización e investigación, que permitan contribuir a generar un Estado moderno e innovador al servicio de la ciudadanía.

b. Visión

Ser un referente por la calidad y pertinencia de nuestra oferta formativa para la profesionalización y el mejoramiento continuo del desempeño productivo de los servidores públicos dominicanos.

c. Valores

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

Calidad 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 y Responsabilidad: Trabajamos en conjunto para alcanzar las metas y objetivos institucionales, cumpliendo eficazmente con las obligaciones asignadas en el ejercicio de nuestras funciones.

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.

- Política de Calidad

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



2.2 Base legal

El 24 de marzo de 1994, se crea el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) mediante el Reglamento Núm. 81-94, de Aplicación de la Ley Núm. 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dependiente del Poder Ejecutivo, como parte del Sistema Nacional de Adiestramiento y Desarrollo de Servidores Públicos. Oficialmente, el Instituto inició sus operaciones a partir de enero de 1997. El Decreto Núm. 75-99, de fecha 24 de febrero de 1999, en su artículo 8, pone a depender al Instituto Nacional de Administración Pública del Secretariado Técnico de la Presidencia. Dos años más tarde, el Decreto Núm. 257-01, Gaceta Oficial Núm. 10073, del 21 de febrero de 2001, deroga el Decreto Núm. 75-99 y ratifica, en su artículo 2, que el INAP funcionaría como dependencia del Secretariado Técnico de la Presidencia, hoy Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Posteriormente, el INAP pasa a ser un órgano desconcentrado del Ministerio de Administración Pública (MAP), mediante la Ley Núm. 41-08 de Función Pública, del 16 de enero de 2008.

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

Marco Legal

Ley 41-08

Decreto 135-13



Decreto 179-12

Resolución 04-2021

Resolución 03-2021

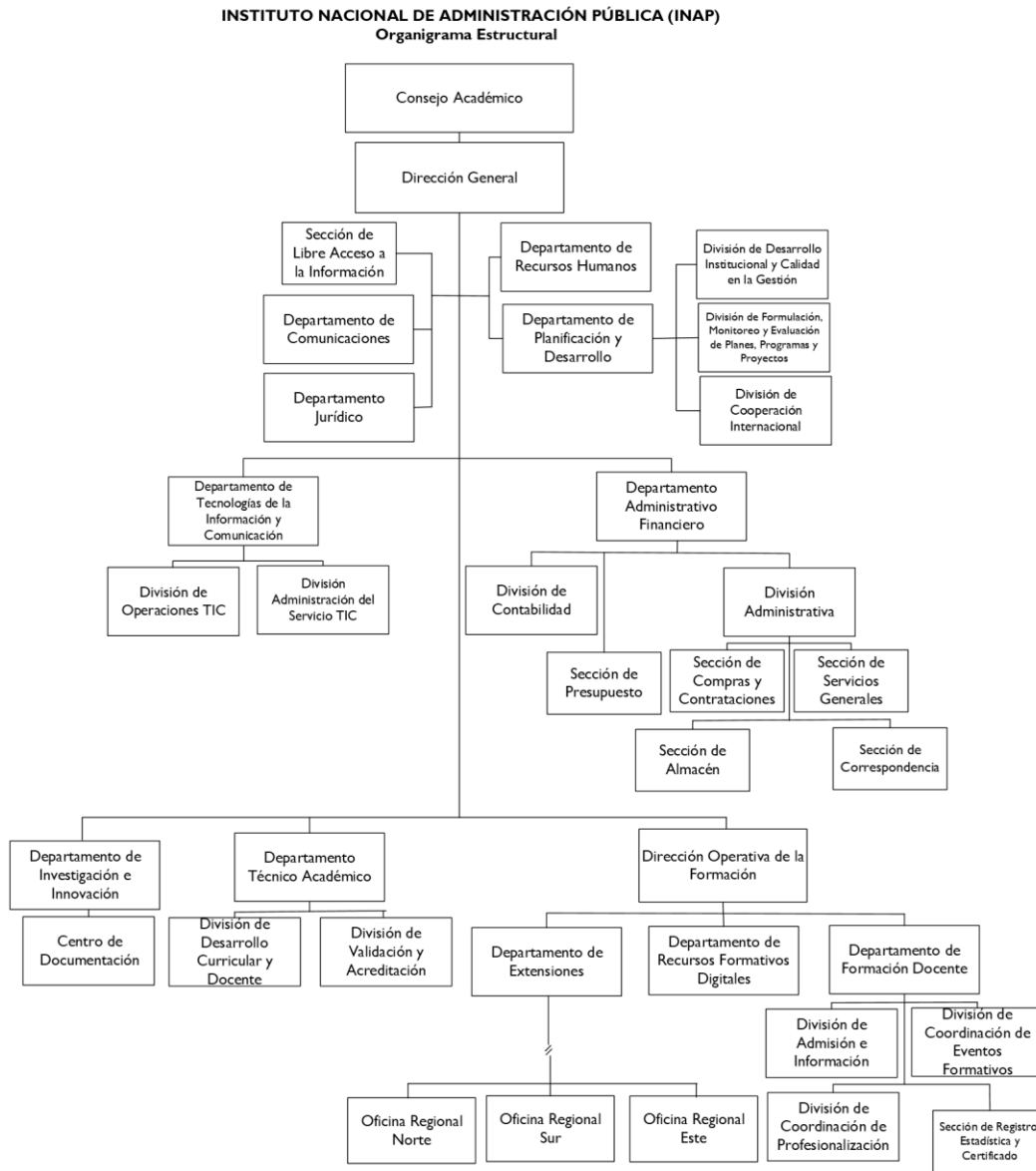
Resolución 002-2021

Resolución 001-2021

Resolución 05-2020



2.3 Estructura Organizativa



2.4 Planificación Estratégica Institucional

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

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

2.4.1 Ejes Estratégicos

- Eje 1: Profesionalización y formación de los servidores públicos
- Eje 2: Certificación de Competencias Laborales y Regulación del sistema nacional de formación de la función pública.
- Eje 3: Investigación, Innovación y difusión del conocimiento.
- Eje 4: Fortalecimiento institucional para la innovación, eficiencia y de referencia sectorial.



2.4.2 Objetivos Estratégicos

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

2.4.2.1 Acciones Estratégicas para el logro del Objetivo 1:

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



- Evaluar la performance de los participantes de la formación virtual.
- Desarrollar programas de formación para el desarrollo de las competencias digitales, según detección de necesidades de capacitación.

2.4.2.1.1 Resultados esperados:

- Diseño de la formación y capacitación basadas en las necesidades y prioridades reales de las instituciones y en las cualificaciones para el desempeño de las funciones.
 - Ejecución de la formación basada en el desarrollo de competencias y habilidades sociales, dando prioridad a los servidores de carrera.
 - Desarrollo del programa de sensibilización a los ciudadanos interesados en la administración pública.
 - Mejoramiento de la gestión docente a través del reclutamiento, selección y contratación.
 - Fortalecida la Satisfacción de las Partes Interesadas.
 - Programas de profesionalización desarrollado en atención a las prioridades del Estado.
 - Consolidada la formación virtual.
- Objetivo 2. Consolidar la institución como un ente regulador de la formación pública, garantizando la calidad y pertinencia de las capacitaciones a través de la acreditación de programas, así como, la certificación de competencias laborales.



2.4.2.2 Acciones Estratégicas para el logro del Objetivo 2:

- Erigir al INAP como un ente Regulador de la formación en la Administración Pública con la finalidad de fortalecer el desarrollo de las actividades pertinentes a la institución.

2.4.2.2.1 Resultados esperados:

- Gestionados los procesos formativos que atañen a la Administración Pública.
 - Fortalecida la red de entidades y escuelas de formación.
 - Proceso de Acreditación reforzado.
 - Competencias laborales certificadas, según las Normas diseñadas.
-
- Objetivo 3. Promover la innovación, transformación y el conocimiento de la administración pública a través de la investigación social, generando y difundiendo información para facilitar la toma de decisiones.

2.4.2.3. Acciones Estratégicas para el logro del Objetivo 3:

- Incorporar la analítica de datos y las herramientas tecnológicas necesarias que permitan una gestión basada en datos, a partir de los cuales se pueda construir el conocimiento y mejorar la toma de decisiones.
- Diseñar un mecanismo que permita identificar las necesidades reales de las instituciones.
- Identificar las necesidades básicas y elementales de los servidores públicos, a través de mecanismos viables, que



permitan obtener información para el diseño de la oferta formativa atendiendo al desarrollo de estas competencias.

- Promover innovaciones que generen un alto impacto en los servicios que se prestan a la ciudadanía.

2.4.2.3.1 Resultados esperados:

- Aumento en la capacidad y agilidad de respuesta ante requerimientos de información de los usuarios sobre nuestras investigaciones y bibliografía.
 - Desarrollo de herramientas aplicables de evaluación del conocimiento en el proceso de aprendizaje.
 - Disposición de los hallazgos y resultados de las investigaciones realizadas para las instituciones competentes.
 - Investigaciones, estudios y herramientas desarrolladas para la toma de decisiones.
 - Fortalecida la gestión pública a través de la innovación y el intraemprendimiento.
-
- Objetivo 4. Impulsar una gestión institucional innovadora, eficiente y de referencia sectorial para asumir las funciones encomendadas al servicio de la ciudadanía.

2.4.2.4 Acciones Estratégicas para el logro del Objetivo 4:

- Impulsar la planificación estratégica y la dirección por objetivos como cultura y método de trabajo para la toma de decisiones.



- Gestionar de manera efectiva el sistema de calidad, fortaleciendo la identificación y mitigación del riesgo.
- Formular políticas y planes de desarrollo interno que permita dar respuesta a los cambios en el entorno actual.
- Potenciar la comunicación interna, fortaleciendo el involucramiento en el propósito de la institución.
- Mantener una comunicación abierta que contribuya con una adecuada imagen institucional, acorde con la misión, visión y valores.
- Evaluar el rendimiento y evolución de los proyectos de cooperación económica.
- Garantizar las condiciones de infraestructura y tecnología requeridas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Afianzar la infraestructura tecnológica de la institución para que permita dar respuesta a la demanda institucional en un tiempo establecido.

2.4.2.4.1 Resultados esperados:

- Desarrollo organizacional a través de una cultura de planificación y gestión por procesos.
- Fortalecido el Sistema de Gestión de la Calidad.
- Talento humano desarrollado según la estrategia institucional.
- Fortalecida la imagen institucional y la comunicación externa.
- Fortalecidas las relaciones interinstitucionales conforme a lo establecido en las Normas legales vigentes.
- Eficiencia y calidad del gasto.
- Efectividad institucional en la gestión de tecnología e información.



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

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



III. Resultados Misionales

3.1 Información cuantitativa, cualitativa e indicadores de los procesos Misionales.

- Departamento Gestión de la Formación

El Instituto Nacional de Administración Pública tiene como propósito ser un ente innovador que promueve la transformación de la Administración Pública a través de la formación y profesionalización, tanto a los servidores públicos como a los ciudadanos interesados en ser parte de la administración pública.

Durante el año 2022, el Instituto Nacional de Administración Públicas (INAP), ha capacitó treinta y cuatro mil trecientos treinta y nueve (34,339) servidores públicos a nivel nacional; a través de nuestras 9 oficinas regionales y sede central, acorde con la programación formativa anual elaborada por el Departamento de Gestión de la Formación; para un total de 2,017, cursos presenciales y virtuales.

Capacitados en las Regionales

Provincia	Cantidad de servidores públicos capacitados
Barahona	1,401
Duarte	995
La Altagracia	497
La Vega	899



Provincia	Cantidad de servidores públicos capacitados
Peravia	1,673
San Juan de la Maguana	1,186
San Pedro de Macorís	981
Santiago	1,951
Santiago Rodríguez	271
El Seibo	110

Así mismo, se desplegó un ciclo de talleres y conferencias presenciales y virtuales, en las oficinas regionales y la sede central, bajo los siguientes temas:

Charlas y Conferencias
Vinculación de las Instituciones de Educación Superior con la Administración Pública en favor de la Formación y la Educación continua de los Servidores Públicos.
Avances de las Iniciativas para la Promoción de la Transparencia y Ética de la Administración Pública
Alianza Público Privada como Visión Estratégica para el Desarrollo del País.
Aportes de la Unión Europea en el Desarrollo de las Competencias de los Servidores Públicos
Retos y Metas de la Administración Pública Post Pandemia
Conferencia y Taller Sello CLAD.
Seminario Internacional sobre Buenas Prácticas Administrativas en la Administración Pública
Transformando la Escucha:” Claves para Comunicar en el Ámbito Público”
Asumiendo la Ética como un Sistema de Valores que Conforman un Habito de Vida
Plan de Reforma y Modernización de la Administración Pública
Influencia Duartiana en el Servidor Público Moderno
Rendición de Cuentas y Fiscalización de Recursos Públicos, Retos y Desafíos
Gestión de la Calidad y Excelencia en el Servicio



Charlas y Conferencias
Agenda Digital 2030
Felicidad y Bienestar “Todo Depende de Ti”
Medición de Clima y Cultura Organizacional
La Internacionalización de día del Servidor Público
El Empoderamiento de las Mujeres y el Intrínquis del Género.
Prevención de Riesgos Laborables.
Desarrollo de Competencias Estratégicas de los Directivos Públicos.
Aprendiendo a Emprender para Evaluar tus Competencias y Oportunidades de Crecimiento
Pasado, Presente y Perspectiva de la Función Pública en la República Dominicana
Manejo de los Riesgos para una Gestión Exitosa Ética y Transparencia para una Gestión con Excelencia.
Viabilidad Financiera y Fiscal de las APPS
Importancia de la Gestión de la Calidad para Prestación de Servicios.

- Policía Nacional

El Instituto Nacional de Administración, capacitó mil ciento noventa y cinco (1,195) miembros de la policía nacional, con el objetivo de fortalecer las competencias y habilidades sociales que permitan un mayor conocimiento de las funciones del Estado, muy marcadas a la orientación de la calidad en el servicio que los Miembros de la institución prestan a la ciudadanía. En este ámbito, se desarrollaron varias capacitaciones, en temas como: Atención al Ciudadano y Calidad en servicio, Diplomados en Gestión Estratégica del Cambio, Ortografía y Redacción, Redacción de Informes Técnicos, Inteligencia emocional, Manejo de Relaciones Interpersonales, Comunicación Efectiva, Gestión del Talento Humano, Excel Básico, Ofimática básica, Gestión de la Calidad en la Administración Pública aplicando CAF, Ética, Deberes y Derechos del Servidor Público e



Inducción a la Administración Pública. Este programa de capacitación conllevó un costo de, un millón quinientos veintiocho mil ochocientos pesos dominicanos (\$1,528,800.00), del presupuesto interno.

- Programa de Ética y Transparencia

En este año 2022, se culminó con el desarrollo de acciones formativas con la Dirección General de Ética e Integridad para promover las buenas prácticas en un marco de transparencia y ética, capacitando 1,200 participantes, a través del Diplomado Inducción a la Administración Pública, con la finalidad de completar el proceso de habilitación de las CIGCN y OIG como fue pautado en el Decreto 791-21 en su Artículo 12, párrafo I y II.

- Programa de Profesionalización

Con el objetivo de dotar al Estado dominicano de profesionales, en áreas que contribuyan a la mejora continua de la Administración Pública, el INAP lleva a cabo en coordinación con la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), el Programa de Profesionalización 2018-2022 en las Carreras de Administración Pública y Estadística, con una matriculación actual de 250 servidores públicos de numerosas instituciones estatales. De manera paralela se ejecuta, bajo las mismas condiciones, la Maestría en Gestión Pública, que cuenta con la participación 108 servidores públicos que se encuentran en la fase final de la carrera.



El INAP continuará impulsando programas para la profesionalización de los servidores públicos, en grado y postgrado, en distintas carreras de grado y maestrías, a través de convenios con distintas universidades, tanto nacionales como internacionales.

- Exaltación a Instituciones

El INAP con el objetivo de enaltecer la labor desarrollada por las instituciones a favor de la profesionalización de sus recursos humanos, mediante el desarrollo de conocimientos y competencias para lograr mayores niveles de eficiencia y transparencia en el servicio público, exaltó la labor realizada por diversas instituciones, tomando como parámetro aquellas que cumplieron en un 100% con la elaboración de sus planes de capacitación y ejecución de los programas contenidos en este plan; y el aprovechamiento de nuestra oferta formativa del INAP.

En este contexto fueron exaltadas las siguientes instituciones:

No	Instituciones
1	Instituto Policial de Educación (IPE) Policía Nacional
2	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)
3	Superintendencia de Seguros
4	Dirección General de Seguridad de Tránsito y Transporte Terrestre (DGESETT)
5	Ministerio de Industria, Comercio MiPymes (MICM)
6	Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX)
7	Ministerio de Vivienda, Hábitat y Edificaciones (MIVED)



No	Instituciones
8	Lotería Nacional
9	Servicio Nacional de Salud (SNS)
10	Oficina para el Reordenamiento del Transporte (OPRET)
11	Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA)
12	Institución Nacional del Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI)
13	Ministerio de Hacienda
14	Dirección de Jubilaciones y Pensiones (DGJP)
15	Instituto Técnico Superior Comunitario (ITSC)
16	Ayuntamiento Municipal de Higüey
17	Ayuntamiento Municipal de Puerto Plata
18	Ayuntamiento Municipal de Santiago
19	Ayuntamiento Municipal de Juma Bejucal
20	Ayuntamiento Municipal de Bani

- Asistencia y Capacitación a las oficinas de Recursos Humanos de las instituciones

En la actualidad tenemos aproximadamente 393 Organismos del Estado Dominicano, 158 ayuntamientos, 235 distritos municipales y 186 hospitales. De este total de organismos, los coordinadores del INAP han contactado a la mayoría, que suman 266 instituciones incluidas en Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) Poder Ejecutivo teniendo un total 195 capacitadas; y para el SISMAP municipal se han capacitado un total de 95



ayuntamientos y 32 juntas municipales a nivel nacional y 50 hospitales rankeados en el SISMAP, de los cuales se han capacitados 23 en todo el territorio nacional

Instituciones Poder Ejecutivo	Ayuntamientos República Dominicana	Distritos Municipales	Hospitales	Total, Instituciones capacitadas	Instituciones Por Capacitar
195	95	32	23	334	71

En el mes de octubre se llevó a cabo la Jornada de capacitación de las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones del Estado, regionales y del Distrito Nacional. a fin de alinear la metodología para la detección de necesidades y la elaboración y seguimiento a los planes de capacitación.

- Gestión de Pago a Facilitadores

Para este 2022 se revisó y mejoró el proceso de pago a facilitadores, presentando una mejora de 45 a 30 días el proceso de pago a facilitadores. Se ha gestionado el pago a facilitadores de RD\$33,886,170.00, al 30 de noviembre de 2022.

- Monitoreo de resultados:

En el presente año 2022, se desarrolló la herramienta de monitoreo en línea de los principales indicadores de la gestión:





- Departamento de Investigación

Dentro de las acciones programadas para el 2022 se encuentra el soporte con la elaboración, revisión y validación del Plan de Capacitación Anual (PCA). En el transcurso del año se les brindó soporte y seguimiento continuo a diversas instituciones del Gobierno Central, entidades descentralizadas y administración local, en la elaboración y cumplimiento de los Planes de Capacitación, abarcando a más de 344 instituciones.

A partir de datos obtenidos mediante el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), entre otros levantamientos, se



realizaron diversos informes orientados a la generación de contenidos de interés, entre las que se encuentran:

Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) en Servidores Públicos de Carrera Administrativa.

Con el objetivo de definir las necesidades de capacitación actual en los servidores público se creó un formulario que tenía por finalidad determinar, desde su perspectiva, las áreas o competencias específicas que deben ser reforzadas, para lograr la profesionalización de estos de forma más puntual y efectiva. En este informe se tomó como muestra los servidores públicos de carrera administrativa.

Medición de las Competencias Digitales de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Se realizó un estudio inicial en conjunto con el departamento de RRHH, sobre las competencias digitades, en el cual se tomó como primera fase una muestra del personal del INAP.

Análisis de la Demanda de Programas de Capacitación de las Instituciones Públicas 2021-202:

En este informe se consolidó una muestra de 262 Planes de Capacitación correspondientes al 2022, para realizar un análisis de



las solicitudes de las instituciones, a partir del cual se identificó que, de los 11,680 programas de capacitación requeridos, 5,459 eran dirigidos al INAP, que representan a unos 207,271 Servidores Públicos a Capacitar.

- Competencias Requeridas y Capacitación del Servidor Público Dominicano.

Este Informe se realizó con la finalidad de tener una perspectiva de las competencias que se marcan como deseables en los servidores públicos y las que están siendo llamadas a fortalecer a través de los manuales de cargos, los datos arrojados por el formulario de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), que recoge la opinión de 11,369 servidores públicos y los Planes de Capacitación correspondientes al año 2022 que acopian la visión de 344 Recursos Humanos de diferentes instituciones del estado dominicano.

Soporte a las Instituciones que integran el SISMAP en el Subindicador Plan de Capacitación.

Con el objetivo de forjar una cultura orientada al mejoramiento continuo y con la visión clara de ofrecer servicios de excelencia, se realizó un levantamiento sobre el nivel de satisfacción con el soporte brindado por el personal del INAP a las diferentes instituciones que se encuentran en el SISMAP. En el cual se tomó como muestra 156



instituciones: 74 instituciones de Gestión Pública, 51 instituciones del Municipal, 31 instituciones del Salud.

Por otro lado, con la finalidad de impulsar y fortalecer la Innovación Gubernamental se realizaron una serie de actividades, entre las que se encuentran:

Conferencia: Innovación Gubernamental e Intraemprendimiento:

Esta conferencia se llevó a cabo con la finalidad de instruir a los colaboradores del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) sobre los conceptos e implicaciones de la innovación gubernamental y el intraemprendimiento como una vía para dar respuestas de forma creativa a las problemáticas presentes dentro de las instituciones.

- Campus de Innovación Gubernamental y Transformación Digital:

El Campus de Innovación Gubernamental y Transformación Digital es una de las acciones de la Red de Innovación Gubernamental que el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) se encuentra implementando, con la visión de crear un espacio de interacción que promueva los principios base para innovar, identificar problemas e idear soluciones y permita generar y validar propuestas innovadoras que se puedan implementar en los servicios públicos del estado. Impactando a 168 servidores públicos, de más de 60 instituciones del gobierno central, entidades descentralizadas y



administración local, interesados en ser un punto de enlace para la innovación gubernamental y la transformación digital del sector público dominicano.

Lugares y fecha en que se desarrollaron los diferentes Campus de Innovación Gubernamental y Transformación Digital:

Región Este, Alianza Juvenil en la Romana; 14 de septiembre.

Región Norte, Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) de Santiago de los Caballeros; 05 de octubre.

Región Sur, Gobernación de Azua; 25 de octubre.

- Seminario Internacional Cambio e Innovación en la Administración Pública:

El objetivo general de este Seminario Internacional fue dotar a los participantes de un marco conceptual y metodológico que les permita analizar las tendencias y transformaciones del entorno desde una mirada centrada en la innovación, así como brindarles una hoja de ruta con aspectos fundamentales para tener en cuenta la gestión de iniciativas de innovación que desde la administración pública integren el talento y creatividad de los ciudadanos en la coproducción de políticas públicas. Este se desarrolló en dos modalidades; el primer día se realizó en modalidad virtual y el segundo en modalidad presencial, impactando a más de 250 servidores públicos.



- Nivel de Satisfacción con el Soporte al Subindicador Plan de Capacitación:

Esta encuesta se elabora con el objetivo una noción de la percepción de los usuarios del soporte brindado para el cumplimiento del indicador de Plan de capacitación del SISMAP Ejecutivo, Municipal y Salud por el equipo del INAP. Con la finalidad de poder identificar las fortalezas y las oportunidades de mejora que nos permita ofrecer un servicio de calidad y eficiencia.

- Encuesta para la Prevención y Detección del Acoso Laboral:

Este instrumento de recolección de datos se elaboró, a solicitud de la unidad de género, con el fin de identificar toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en contra de los trabajadores.

- Departamento Técnico Académico

En el Período comprendido entre enero-noviembre se desarrollaron las siguientes actividades:

En el período enero-noviembre, fueron acreditados un total de sesenta (60) facilitadores, y fueron actualizados tres (3) programas. En los Programas Acreditados Internos y Externos tenemos un total ocho (8), y actualizaciones de programas tres (3).



- Red de Entidades de Formación de la Administración Pública de La República Dominicana RED FORM.

Actualmente la red de escuelas cuenta con 31 instituciones, de las cuales 23 ya han firmado el acuerdo de entendimiento.

El 24 de marzo, fue realizada un conversatorio con la Red de Entidades de Formación de la Administración Pública (REDFAP-RD), con la presencia del Ministro Sr. Darío Castillo Lugo, del Ministerio de Administración Pública, la Embajadora de la Delegación Europea señora Katja Afheldt y el Dr. Francisco Velázquez, Secretario General del Centro Latinoamericano para el Desarrollo (CLAD), quien puso en circulación el libro de su autoría “El burócrata disruptivo: para comprender la administración pública”.

El 2 de junio, se realizó La Conferencia Magistral “La Importancia de la Línea de Investigación para los Programas Formativos de la Red de Escuelas Gubernamentales”, impartida por el Dr. Andrés Merejo.

Al 25 de agosto, se realizó la Conferencia "Ética y Transparencia para una Gestión con Excelencia" del Sr. Manuel Viloría Mendieta, con el objetivo de desarrollar valores éticos en los ser servidores públicos.



El día 01 de diciembre, se realizó la Conferencia Desayuno “Las Escuelas de Gobierno como Dinamizadores de la Profesionalización de las Administraciones Públicas, Caso de la República Dominicana”, a cargo del señor Daniel Chamarro.

- Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

Actividades realizadas para la implementación de la Norma ISO 17024 de Acreditación de personas.

El INAP inició el proceso para la implementación de la Norma ISO 17024 de Acreditación de personas. Dicha norma se basa en los siguientes objetivos: lograr y promover un marco de referencia, aceptado globalmente, para las organizaciones que realizan la certificación de personas. La certificación de personas es una de las formas de asegurar que la persona certificada cumple los requisitos del esquema de certificación.

Una de las funciones características del Organismo de Certificación (OC) es llevar a cabo un examen basado en criterios objetivos para medir la competencia y establecer la puntuación. Esta norma establece los requisitos que aseguran que los OC que operan los esquemas de certificación de personas, trabajen de forma coherente, comparable y confiable. Esta certificación está prevista para ser implementada para principios del 2023.



- División de Desarrollo Curricular y Docente:

Durante el período enero-noviembre del año en curso se actualizaron los formularios de Evaluación Curricular de Postulante a Facilitador y Formulario de Escala de Pago. Además, está en proceso de actualización la política de compromiso de trabajo y pago de facilitadores.

Se inicio la actualización de la base de datos de los facilitadores, con las informaciones requeridas y se les envió a los facilitadores la Encuesta de Satisfacción, a los fines de medir la percepción de los servicios brindados a ellos por el INAP.

Los programas solicitados al área de Validación y Acreditación, para reevaluación y actualización, son los siguientes:

Diplomado Derecho Administrativo.

Diplomado Oratoria para Ejecutivos

Manejo de Medios de Comunicación y Vocería de la Presidencia

Técnico Meteorólogo.

- Evaluación curricular de facilitadores

Se realizó una jornada en la provincia de Barahona e Independencia para Evaluar los postulantes que cumplieron con los requisitos



preliminar del proceso de evaluación curricular de postulante a facilitador. En dicho encuentro, fueron convocados diecisiete (17) postulantes, de los cuales, cuatro (4) no se presentaron, quedando como resultado 13 postulantes.

- Seguimiento a los SISMAP, Gestión Pública, Municipal y Salud

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

Actualmente monitoreamos y administramos 3 SISMAP, a los cuales se está dando seguimiento, estando pendiente de entrar vigencia el SISMAP Educación.



SISMAP



Lo que Hemos Hecho

Salud



Ejecutivo

Nivel Institucional	
111	
36	
13	

Ayuntamientos



Juntas de Distrito



IV. Resultados Áreas Transversales y de Apoyo

- 4.1 Desempeño Área Administrativa y Financiera

- Monto Total Ejecutado al 30 de noviembre de 2022

Según el cuadro anterior, el monto ejecutado al 30 de noviembre de 2022 fue de RD\$ 162,899,229.75. Este monto incluye las partidas pagadas a nivel de libramientos y representa un 72% en relación con el presupuesto total.

Código Programa / Subprograma	Nombre del Programa	Asignación presupuestaria 2022 (RD\$)	Ejecución 2022 (RD\$)	Cantidad de Productos Generados por Programa	Índice de Ejecución %	Participación ejecución por programa
17	Formación y capacitación de servidores de la administración pública.	226,828,605.00	162,899,229.75	6308	72%	100%

- Monto Total Ejecutado más preventivos compromisos al 30 de noviembre de 2022

El cuadro anterior refleja el monto ejecutado más los compromisos preventivos generados al 30 de noviembre de 2022. La suma total es de RD\$187, 147,860.47. Este monto incluye las partidas pagadas y los montos comprometidos a nivel de preventivo compromiso y representa un 83% en relación con el presupuesto total.



Inicialmente el presupuesto aprobado fue de RD\$186,188,488.00, dadas las necesidades fue tramitada la solicitud de presupuesto complementario, logrando un resultado de RD\$40,640,117.00 adicionales al monto inicial, para un total asignado al período de 2022 de RD\$ 226, 828,605.00.

Los indicadores del Departamento Administrativo Financiero, señalados en el POA 2022, para ejecución en el período enero-diciembre del 2022, podemos señalar los logros siguientes:

En el Índice de Gestión Presupuestaria (IPG), se obtuvo un nivel de cumplimiento de un 100%.

La estructura programática fue modificada para adicionar la Actividad 004, denominada Acciones de Promoción de la Ética y Prevención de la Corrupción (PROETICA). Los compromisos de pago han sido cumplidos en un 85%, aproximadamente.

El nivel de cumplimiento del Sistema de Análisis de Cumplimiento de las Normas Contables (SISACNOC) alcanzó una puntuación de 87%.

Los Estados, informes y reportes financieros mensuales y trimestrales han sido elaborados y publicados en las fechas correspondientes.



El personal Administrativo y financiero ha sido capacitado en las diferentes actualizaciones de los procedimientos relacionados al área.

- Gestión Administrativa

Durante el año 2022, fueron ejecutadas las acciones siguientes:

- Cumplimiento de la política de entrega de combustible a colaboradores.
- Mantenimientos preventivos y correctivos, relacionados a las instalaciones y equipos de la institución.
- Jornadas quincenales de desinfección y fumigación como medida para la prevención del COVID-19 y plagas, respectivamente.
- Adecuación y reorganización en un nuevo espacio, para los coordinadores.
- Inicio de la implementación del sistema que integra la telefonía de las Oficinas Regionales con la central telefónica de la sede principal del INAP, Integración de las regionales a la Intranet y creación de un Centro De Atención Telefónica, con la finalidad de mejorar los servicios de atención a nuestros principales usuarios, nuestros servidores públicos.
- Inicio del proceso para la aplicación de detectores de Metales, con el objetivo de regularizar el flujo de personas en las instalaciones del INAP.



- Mantenimiento y compra de nuevos equipos de aires acondicionados, para mejorar la calidad, en el ambiente de las diferentes áreas.
- Instalación de un UPS central, conectando todas las unidades, para preservar y elevar la vida útil de los equipos informáticos.
- Contratación de servicio de ingeniería, para la adecuación de las redes eléctricas de la institución, con la finalidad de instalación del UPS central.
- Mantenimientos preventivos correspondientes, así como las reparaciones que han sido necesarias a todas las unidades de transporte.
- Adquisición de 2 unidades de transporte para mejorar el servicio de transporte para nuestros coordinadores de nuestra área misional.
- Sustitución de varias unidades de aire acondicionado deterioradas.
- Gestión de los insumos y logística requeridos por las aras para la ejecución de los eventos formativos.

Es importante destacar que el Plan anual de compras para el año fue proyectado en la suma de RD\$68,120.768.00, de los cuales al 30 de noviembre se verifica una ejecución por valor de RD\$ 30,212,702.00, equivalentes a un 44 % del monto total.

Fue elaborado el Plan Anual de Compras 2023 y cargado al portal de Compras y Contrataciones.



En el periodo enero-noviembre 2022, se realizaron los siguientes procesos de compras:

Modalidad de Compra	Ene-Mar	Abri-Jun	Jul-sept	Oct-Nov	Total
Licitación Pública	0	0	0	0	0
Comparación de Precios	0	3	0	1	4
Procesos de Excepción	0	0	0	0	0
Compras Menores	12	6	6	19	43



Indicadores SISCOMPRA	T1	T2	T3	T4	Puntuación Promedio
Compras MIPYMES, Personas Físicas, Mujeres	20.00%	20.00%	20.00%	20.00%	20.00%
Gestión de Procesos	20.00%	20.00%	20.00%	20.00%	20.00%
Planificación de Compra	15.00%	15.00%	15.00%	15.00%	15.00%
Publicación de Procesos	15.00%	15.00%	15.00%	15.00%	15.00%
Puntuación Trimestre Semestre	99.63%	100.00%	100.00%	100.00%	99.91%

4.2 Desempeño de los Recursos Humanos

Al mes de noviembre de 2022, se contó con un total de ciento cincuenta y nueve (159) colaboradores, de los cuales ochenta y uno (81) eran de sexo femenino y setenta y ocho (78) de sexo masculino.



En cuanto a la cantidad de hombres y mujeres por Grupo Ocupacional (G.O.), se observa lo siguiente:

- Mujeres: siete (7) en G.O. I; diecinueve (19) en G.O. II; siete (7) en G.O. III; diecinueve (19) en G.O. IV, trece (13) en G.O. V; catorce (14) en Cargos de Confianza y dos (2) en Cargos de Libre Nombramiento y Remoción.
- Hombres: ocho (8) en G.O. I; quince (15) en G.O. II; quince (15) en G.O. III; catorce (14) en G.O. IV; diez (10) en G.O. V; catorce (14) en Cargos de Confianza y dos (2) en Cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

Cantidad de hombres y mujeres por grupo ocupacional				
NO.	Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	Total por G.O.
1	Libre Nombramiento y Remoción	2	2	4
2	Confianza	14	14	28
3	G.O. I	7	8	15
4	G.O. II	19	15	34
5	G.O. III	7	15	22
6	G.O. IV	19	14	33
7	G.O. V	13	10	23
Total		81	78	159

En el mes de junio, se remitió la Planificación de Recursos Humanos correspondiente al año 2023, atendiendo a los requerimientos del Ministerio de Administración Pública, para planificar sus necesidades de personal y de la gestión de RR.HH.



- Organización del trabajo

Empleos Generados enero-noviembre de 2022		
No.	Cargo	Cantidad
1	Analista de Desarrollo Institucional	1
2	Analista de Recursos Humanos	1
3	Asesor de la Dirección General	1
4	Asesor de Sistemas Informáticos	1
5	Asistente Administrativo	1
6	Auxiliar Administrativo	4
7	Chofer	3
8	Coordinador en Educación del Programa de Ética y Prevención de la Corrupción	1
9	Coordinador en Ética del Programa de Ética y Prevención de la Corrupción	1
10	Coordinador General del Programa de Ética y Prevención de la Corrupción	1
11	Coordinador Pedagógico	1
12	Coordinadora en Campaña del Programa de Ética y Prevención de la Corrupción	1
13	Coordinadora en Ética del Programa de Ética y Prevención de la Corrupción	1
14	Digitador	1
15	Diseñador Gráfico	1
16	Encargado Departamento de Comunicaciones	1
17	Encargado Departamento de Investigación e Innovación	1
18	Realizador Audiovisual	1
19	Seguridad del Despacho	1
20	Técnico Administrativo	1
Total		25

Para cubrir el costo las nuevas contrataciones el INAP ha invertido la suma de RD\$8,830,000.00 (ocho millones ochocientos treinta mil pesos con 00/100)



El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), sabiendo que para alcanzar sus objetivos institucionales debe disponer de personal idóneo para el cumplimiento de estos, y que una estructura de cargos racional representa un instrumento clave para establecer una adecuada política retributiva con valoraciones de puestos justos que aseguren su calidad, modificó su estructura organizativa mediante la resolución no. 004-2021, con miras a cumplir de forma eficiente su rol en la Administración Pública y actualmente se encuentra en etapa de implementación de esta.

- Gestión del empleo-Empleos Generados

Con el objetivo de garantizar la igualdad de acceso a cargos públicos, en el mes de julio se llevaron a cabo dos (2) concursos: Coordinador Técnico Pedagógico (1 plaza) resultando y Analista Desarrollo Organizacional (1 plaza). Resultando ganadores 2 servidores.

A partir del mes de octubre, se llevan a cabo los concursos de: Analista de Acreditación y Certificación 1 (plaza) y Contador (1 plaza).

En este mismo orden, y con el fin de contribuir al logro de los objetivos organizacionales, se han generado en total veinticinco (25) nuevos empleos en el período enero-noviembre de 2022.



- Gestión de las Compensaciones y Beneficios

Con el objetivo de establecer condiciones favorables para la captación y retención de colaboradores por el desempeño de sus funciones, en el INAP se cuenta con una política de compensación y beneficios, la cual sienta las bases para una retribución equitativa y transparente al trabajo de los colaborados.

En el mes de julio se incluyó el beneficio de combustible a las posiciones que requieran de un traslado recurrente de acuerdo con la naturaleza de sus funciones. Dentro de las acciones desarrolladas para la correcta gestión de la compensación y beneficio de los colaboradores, se encuentran los siguientes:

- Capacitación especializada
 - Día libre por cumpleaños
 - Programa de Becas
 - Asociación de Servidores Públicos (ASPINAP)
-
- Gestión del Rendimiento-Acuerdos de desempeño

Con el objetivo de establecer las actividades necesarias para elaborar los acuerdos de los resultados que deberá lograr cada colaborador del INAP para lograr los objetivos institucionales, en forma efectiva y eficiente, de frente a sus ciudadanos clientes y a la población en general, se realizaron los acuerdos de desempeño 2022 al personal de la institución, acorde al cronograma establecido por el MAP.



- Evaluación del Desempeño por Resultados

Con el objetivo de medir los esfuerzos del personal del INAP para lograr los objetivos institucionales, así como conocer el valor del trabajo realizado por los colaboradores, necesidades de capacitación, promoción y permanencia; en diciembre de 2021 se realizaron las evaluaciones de desempeño por resultados de 2021 al personal de la institución. En donde el 100% obtuvo una calificación superior a 85 puntos/100.

- Gestión del Desarrollo (Capacitación Interna)

Con el objetivo de estructurar y desarrollar el plan de capacitación 2022, que incluya programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes y así contribuir en el logro de los objetivos de la institución; en el mes de noviembre se aplicó el Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación, en donde todos los encargados departamentales, de división y sección completaron un formulario con las capacitaciones requeridas para su personal, en consonancia con sus funciones y objetivos institucionales.

El Departamento de Recursos Humanos cuenta con diversos programas de formación para los empleados de la institución, como los programas de capacitación permanente, que consisten en cursos nacionales e internacionales, diplomados, talleres de desarrollo profesional y humano.



En el periodo enero-noviembre de 2022 se impartió un total de cincuenta y ocho (58) capacitaciones dirigidas a colaboradores de todas las áreas y grupos ocupacionales de la institución, con una inversión de RD\$1,458.531.75 (un millón cuatrocientos cincuenta y ocho mil quinientos treinta y un pesos con 007100).

- Gestión De Las Relaciones Laborales Y Sociales

Asociación de servidores Públicos

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

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

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

Con miras al mejoramiento de las condiciones laborales de los colaboradores anticipando, reconociendo, evaluando y controlando todos los riesgos que puedan



afectar a la seguridad y la salud en el trabajo, así como continuar con las medidas de seguridad e higiene ocupacional adoptadas desde el año 2020, en donde se declara estado de emergencia en todo el territorio nacional, el INAP mantiene un elevado compromiso con la seguridad de sus colaboradores y visitantes, donde se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Realización de fumigación de plagas de las instalaciones y desinfección. Como parte de las medidas preventivas ante el diagnóstico Covid-19, y ante la presencia de algunos casos con resultados positivos en el INAP y para evitar las plagas, se realizan mensualmente.
 - Toma de Muestras PCR/antígenos a todo el personal de la SEDE., dando seguimiento oportuno al personal con la enfermedad.
 - Gestiones para conformar brigadas de emergencia en la institución
 - Charla Seguro de Riesgos Laborales
 - Simulacro Nacional de Terremoto
 - Conformación de Brigadas de emergencia
 - Elaboración del Plan de Seguridad Ocupacional
 - Adquisición de mobiliario ergonómico
 - Jornadas de prevención de salud
-
- Clima Organizacional

El INAP, a través del Ministerio de Administración Pública (MAP), consciente de que el Talento Humano es un recurso fundamental para el éxito de cualquier institución, con el interés de conocer el sentir de sus colaboradores sobre las diferentes variables que conforman la cultura organizacional y de esta manera contribuir con el fortalecimiento de la misma para contar con servidores públicos satisfechos y comprometidos, lo cual redunde en la satisfacción de los ciudadanos; aplicó la Encuesta de Clima a sus colaboradores del 9 de mayo al 3 de junio de



2022. En el mes de julio se realizó la presentación de los resultados, como muestra de transparencia del proceso.

A partir de estos resultados, se realizó el plan de mejora de Clima Organizacional 2022-2023, el cual abarca acciones para mejorar las condiciones de los colaboradores en cuanto a los hallazgos detectados. Dentro de las actividades realizadas están:

- Publicación de fechas conmemorativas y cumpleaños de los colaboradores.
 - Promociones de vacantes de concurso y capacitaciones.
 - Acciones formativas sobre cuidado al medio ambiente, equidad y género, entre otros.
 - Jornadas de responsabilidad social.
-
- Automatización Servicios de Recursos Humanos

En el marco del proyecto de transformación digital impulsado desde la Presidencia de la República que busca crear un Estado innovador, moderno y sostenible; y con el fin de contribuir a la protección y cuidado del medio ambiente, a partir del mes de junio 2022 se incluyó un nuevo servicio para consulta de los volantes de pago de nómina. Esta herramienta ha impactado positivamente la gestión de Recursos Humanos y al personal agilizando los procesos y reduciendo el uso de papel en las oficinas, a través de la aplicación Share Point de Office 365 “servicios online”.

En noviembre de 2022, se encuentra en desarrollo el Sistema de Información Laboral (SIL), en coordinación con el área de TIC, el cual es una intranet de uso interno de RRHH para gestionar las informaciones del personal, como son las informaciones generales de cargo, salario, edad, AFP, entre otros. Próximamente



se incluirá módulos de nómina y capacitación. Esta aplicación permitirá una mejor gestión de los datos de los colaboradores que servirán para dar respuesta oportuna a diversos requerimientos de los mismos colaboradores y en la gestión del área de RRHH.

- Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP)

El INAP pertenece al SISMAP del Poder Ejecutivo que está orientado a monitorear la gestión de los entes y órganos del Poder Ejecutivo, a través de Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG) y Sub-Indicadores Vinculados (SIV), relacionados principalmente a la Ley de Función Pública y otras normativas complementarias, en términos de Profesionalización del Empleo Público, Fortalecimiento Institucional y Calidad.

Puntuación al mes de noviembre de 2022 el Instituto Nacional de Administración Pública se encuentra en la posición No. 18 del Ranking con una puntuación de 91.16 % del SISMAP del Poder Ejecutivo.

Código	Indicador	Puntuación	Peso	Resultado
01.GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SERVICIOS				
1.1	Autoevaluación CAF	100	9	9
1.2	Plan de Mejora Modelo CAF	80	9.1	7.28
1.3	Estandarización de Procesos	100	3.9	3.9
1.4	Carta Compromiso	59	3.9	2.301
1.5	Transparencia en las Informaciones de	100	3.9	3.9



Código	Indicador	Puntuación	Peso	Resultado
	Servicios y funcionarios			
1.6	Monitoreo de la Calidad de los Servicios	100	3.9	3.9
1.7	Índice de Satisfacción Ciudadana	82	3.9	3.198
02.ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
2.1	Nivel de Administración del Sistema de Carrera Administrativa.	100	3.9	3.9
03. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
3.1	Planificación de RR.HH.	100	3.9	3.9
04.ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
4.1	Estructura Organizativa	70	3.9	2.73
4.2	Manual de Organización y Funciones	100	3.9	3.9
4.3	Manual de Cargos Elaborado	80	3.9	3.12
05.GESTIÓN DEL EMPLEO				
5.1	Concursos Públicos	75	3.9	2.925
5.2	Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP)	100	3.9	3.9
06.GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y BENEFICIOS				
6.1	Escala Salarial Aprobada	80	3.9	3.12
07. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO				
7.1	Gestión de Acuerdos de Desempeño	97	3.9	3.783



Código	Indicador	Puntuación	Peso	Resultado
7.3	Evaluación del Desempeño por Resultados y Competencias	100	3.9	3.9
09.GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SOCIALES				
8.1	Plan de Capacitación	100	3.9	3.9
9.1	Asociación de Servidores Públicos	85	3.9	3.315
9.2	Fortalecimiento de las Relaciones Laborales	100	3.9	3.9
9.4	Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública	92	3.9	3.588
9.5	Encuesta de Clima Laboral	100	3.9	3.9
9.3	Institucionalización del Régimen Ético y Disciplinario de los Servidores Públicos en el 100% del personal.	100	3.9	3.9
Total				91.16

1.3 Desempeño de los procesos Jurídicos

Durante el periodo enero – noviembre el Departamento Jurídico coordinó catorce (14) firmas de acuerdos, de los cuales fueron firmados doce (12), quedando pendientes de firmas dos (2) propuestas. A finales de cada trimestre enviamos los informes de coordinación, identificando los que están pendientes de firmas y renovación.



El presupuesto destinado para la legalización de los acuerdos firmados es de doce mil pesos con cero centavos (RD\$12,000.00).

Relación de Acuerdos Firmados, 2022:

- MAP- INAP - PARAP II: Apoyar al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y cubrir con los fondos del Programa de Apoyo a la Reforma de la Administración Pública y a la Calidad del Servicio Público (PARAP II).
- INAP- INSTITUTO JOSÉ ORTEGA Y GASSET: Establecer las bases de un amplio espacio de colaboración entre ambas instituciones, donde podrá concretarse en cualquier actividad relacionada con los fines de ambas entidades.
- INAP – DEFENSA CIVIL: Sumar esfuerzos y recursos, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la realización de actividades académicas, es decir: desarrollo de programas académicos, investigación, capacitación, extensión de servicios en áreas de interés recíproco propios de sus objetivos y funciones, con miras al logro de sus fines, el aprovechamiento racional de sus recursos.
- INAP – CLAD (CENTRO LATINOAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO): Desarrollo del taller de capacitación con el tema “Desarrollo de Competencias Estratégicas de los Directivos Públicos con el Sello CLAD.



- INAP-INTEC: Cubrir los costos de matriculación de una servidora del INAP en la Maestría en Gerencia de Calidad y Productividad.
- INAP-BARNA: Desarrollo del Programa de Liderazgo para la Gestión Pública (PLGP), señor Cristian Sánchez Reyes, director general del INAP.
- INAP-INTEC: Cubrir los costos de matriculación de varios funcionarios del INAP en el Diplomado en Gobernabilidad e Innovación Pública para Líderes y Líderesas de América Latina el Caribe.
- UCE DE FUNDACIÓN UNIVERSITAS: Cubrir los costos de matriculación de la una servidora del INAP en el programa de Posgrado en Desarrollo y Gestión de la Felicidad y Bienestar Organizacional.
- INAP-UNEFA: Sumar esfuerzos y recursos, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la realización de actividades académicas, es decir: desarrollo de programas académicos, investigación, capacitación, extensión de servicios en áreas de interés recíproco propios de sus objetivos y funciones, con miras al logro de sus fines, el aprovechamiento racional de sus recursos.
- MAP-DIGEIG-INAP: Establecer una política de trabajo conjunto y coordinado con el objeto de llevar a cabo todas las acciones para que el INAP en coordinación con el MAP y la DIGEIG, programe e imparta el Curso Básico de Ética para servidores públicos: Una herramienta para combatir la corrupción.



- INAP – ICAP: Establecer una alianza estratégica y un marco de cooperación, dentro de los ámbitos de competencia del Instituto Centroamericano De Administración Pública (ICAP) y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- INAP-FUNDESI: Sumar esfuerzos y recursos, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la realización de actividades académicas.

En el período enero – noviembre, el Consejo Académico del INAP ha sido convocado tres (3) veces, en los últimos tres trimestre; se desarrollaron las reuniones y se conocieron varios puntos, destacándose la aprobación de las propuestas de reglamento del Sistema Nacional de Formación, Capacitación, Acreditación y Certificación para la Función Pública, la transformación del INAP en instituto de educación superior para servidores públicos y la consultoría para la implementación y ejecución del Sistema Nacional de Formación, Capacitación y Acreditación para la Función Pública, para hacer el estudio de rentabilidad, factibilidad y el pilotaje durante el primer año de implementación.

Comisión Ad-Hoc (Representación del INAP) para evaluar y emitir opiniones oportunas en el otorgamiento de Licencias para estudios

En el período enero – noviembre se conocieron diez (10) solicitudes de licencias para estudios (Comisión Ad-Hoc), concluyendo satisfactoriamente cada una de las reuniones.



- Sistema de Gestión de Trámites Regulares Estructurados (TRE) de la Contraloría General de la República (CGR)

Contratos, Acuerdos y Adendas registrados:

Durante el período enero – noviembre se registraron trece (13) trámites de acuerdo, contrato y adenda, en el Sistema de Trámites Regulados y Estructurado (TRE) de la Contraloría General de la República (CGR); en el tiempo establecido.

El presupuesto destinado para la legalización de los contratos firmados es de quince mil quinientos pesos con cero centavos (RD\$15,500.00).

- Actividades extracurriculares

En el período enero – noviembre se realizaron cuatro (4) procesos de compras:

Comparación de Precios, adquisición de tickets de combustible y gasoil a granel para uso del INAP – INAP-PROÉTICA.

Comparación de Precios - Adquisición de vehículos (camioneta doble cabina, minibús de 11 pasajeros). para uso del INAP – INAP-PROÉTICA.



El presupuesto destinado para la legalización de las actas y contratos firmados es de sesenta y cuatro mil quinientos pesos con cero centavos (RD\$64,000.00).

Remisión de nuevas normas legales:

Circular No. 0036969 Nuevo protocolo de prevención de la Covid 19 en las oficinas públicas atendiendo a la Resolución No. 000069 del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, de fecha 27 de diciembre de 2021.

Resolución No. PNP-01-2022 que establece los umbrales topes para determinar la modalidad de selección en los procedimientos de contratación pública, correspondiente al año 2022.

4.4 Desempeño de la Tecnología

El área de tecnología de la información del INAP, tiene como proyecto poner a disposición de nuestra institución la intranet denominada INAP Digital, este se convertirá en el ambiente de trabajo de los empleados, esta modalidad a ser puesta en marcha estará basada en el ambiente de O365, por la cual tendrá una base de ambiente totalmente colaborativo con la posibilidad de interacción desde cualquier lugar o dispositivo y compartiendo recursos como



carpetas, archivos, documentos, etc., los cuales pueden ser editados por uno o múltiples usuarios.

Dando continuidad a nuestros compromisos de desarrollo para la automatización de las áreas o Departamentos del INAP, estamos poniendo en implementación la App de eventos INAP, la cual estará dando respuestas a las organizaciones de actividades o eventos de diferente naturaleza.

Como proyecto de desarrollo estaremos poniendo en carpeta las apps:

- Sistema de Información Laboral
- Sistema de información Docente
- Manejo de comunicaciones Internas y externas

Además, han sido desarrolladas otras herramientas complementarias como:

- Mesa de ayuda
- Requisiciones de almacén
- Solicitud de vacaciones
- Solicitud de permisos
- Solicitud de Certificaciones



- Licenciamiento de Office 365 Plan A3:

Para nuestra próxima contratación del Licenciamiento de Office 365, estaremos aumentando la cantidad de licencia, como una forma de responder al crecimiento del personal con responsabilidades y además estamos agregando de manera formal la licencia full de Azure, que nos permita tener una integración de forma global a la parte de administración, integración y administración de desarrollo en este ambiente.

Actualización y despliegue (Deployment) de Antivirus:

Se mantiene como una tarea en la parte de administración y renovación de Licenciamiento de antivirus, lo cual forma parte de nuestra estructura de seguridad en el ambiente tecnológico y la infraestructura con la que cuenta el INAP en la parte de hardware y software.

Índice Uso de TIC e implementación Gobierno Electrónico:

Actualmente el Instituto Nacional de Administración Pública, se encuentra trabajando en la actualización establecida por la OGTIC, para las mediciones y evaluaciones de las TICS en las diferentes instituciones del estado.

Se recibieron los nuevos sellos de la recertificación NORTIC. a ser colocados en nuestro portal y nuestra calificación actual es de 80 puntos en el SISTIGCE.



Migración del Portal Web INAP de un ambiente local a la nube:

Las actividades de migración del portal WEB fueron realizadas de acuerdo con lo establecido en nuestro proyecto, en tal sentido, la página web se encuentra alojada en un ambiente en la nube, por lo cual las situaciones anteriores, como salidas por inconvenientes de la energía eléctrica y otros tipos de condiciones fueron corregidas.

Para el caso de la Escuela Virtual, logramos realizar la migración a nuestro VPS contratado, evitando realizar un proceso de compras para la adquisición de un nuevo hosting, en tal sentido, el costo por la migración e instalación y configuración de la E. V. se redujo a cero.

Para el sistema de gestión, nuestra configuración, migración e implementación se está realizando con este sistema alojado en una sección del VPS, mismo que compartimos con la escuela virtual.

- Instalación de un nuevo servicio de Internet

El Instituto Nacional de Administración Pública, adquirió los servicios de un nuevo ancho de banda a través de la compañía Altice, este nuevo ancho de banda tiene una capacidad de 150/150 Mb en fibra y simétrico.



- Desarrollo de la App de Eventos INAP:

El área de Tecnología en atención a su rol y en el deber de automatizar los procesos de la institución, identificó la necesidad de desarrollar una aplicación que diera respuesta a los procesos de organización de eventos propios del INAP.

- Desarrollo de la Intranet INAP Digital:

Tecnología desarrolló un nuevo ambiente del entorno laboral a nivel tecnológico, para que los usuarios a través de sus equipos cuenten con una nueva modalidad o un ambiente diferentes al momento de acceder a la Intranet del INAP.

- Camp Day Tecnológico:

Destacamos esta actividad, relacionada con el ejercicio de integrar todas las aplicaciones de uso en las plataformas del INAP a los móviles de los usuarios y además teniendo como propósito realizar o reforzar las capacitaciones en el uso de las aplicaciones desarrolladas.

Implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED):

El Departamento de Tecnología junto al Departamento de Recursos Humanos puso en operación el Sistema de Evaluación de Desempeño, a través de cual serán realizados los procesos de evaluación de los



servidores públicos del INAP, atendiendo a los acuerdos de Desempeño.

La aplicación en un ejemplo de buena práctica, debido a que este sistema fue desarrollado a través del Ministerio de la Presidencia y el INAP con el propósito de cumplir con la Nortic A4 sobre los temas de interoperabilidad, ha puesto en ejecución el SED para uso de las autoridades y encargados que cumplen con el rol de supervisar personal.

4.5 Desempeño del sistema de Planificación y Desarrollo

Trimestre	Cumplimiento Institucional	Cumplimiento por Eje Estratégico
Primer trimestre	55%	33%
Segundo trimestre	170%	85%
Tercer trimestre	93%	90%
Cuarto trimestre	93%	90%
Impacto de ejecución	100%	75%

Durante el período enero-noviembre de 2022, se trabajó la revisión, socialización y aprobación del POA 2022. Divulgando el mismo como documento aprobado en el mes de abril.






A continuación, los resultados alcanzados con el Monitoreo y seguimiento del POA 2022:

Áreas	Completa da	No Completa da	En Proceso	Activid adas Planific adas	% de Cumplimie nto
Departamento Gestión de la Formación	48	2	1	51	94%
Departamento de Acreditación y Certificación	7	1	0	8	87%
Departamento de investigación	4	1	0	5	80%
Resultado Departamento Administrativo y Financiero	26	1	1	28	93%
Departamento de Comunicaciones	8	4	0	12	67%
Departamento de Tecnología	6	2	0	8	75%
Departamento Planificación y Desarrollo	26	0	2	26	100%
Departamento Jurídico	23	0	2	25	92%
Departamento Recursos Humanos	2	0	0	2	100%







Áreas	Completa da	No Completa da	En Proceso	Activida des Planific adas	% de Cumplimie nto
Oficina de Acceso a la Información	8	0	0	8	100%

Resultados del Monitoreo en el Portal del SIGOB:

INDICADOR	DEFINICIÓN	ÓRGANO RECTOR	RESPONSAB LE	RESULTA DO
METAS PRESIDENCIAL ES	Metas establecidas en Formación y Certificación de Competencia s Laborales. Por ciento de avance cargado al SIGOB.	Ministerio de la Presidencia	Gestión de la Formación y Acreditación.	100% 
SISMAP	Sistema de monitoreo para medir los niveles de desarrollo de la gestión pública.	Ministerio de Administración Pública	Recursos Humanos y Planificación y Desarrollo.	91% 
ITICGE	Medición y evaluación sistemática y cuantitativa del avance de la implementación de iniciativas TIC y de Gobierno Electrónico (e-Gobierno)	Oficina Gubernamental de Tecnología de la Información y la Comunicación (OGTIC),	Tecnología de la Información.	77% 



INDICADOR	DEFINICIÓN	ÓRGANO RECTOR	RESPONSABLE	RESULTADO
	en el Estado dominicano.			
NOBACI	Nivel mínimo de calidad o marco general requerido para el control interno del sector público y proveen las bases para que los Sistemas de Administración de Control y las Unidades de Auditoría puedan ser evaluados.	Contraloría General de la República	Administrativo Financiero.	72.87% 
CUMPLIMIENTO DE LA LEY 200-04	Transparencia. Libre Acceso a la información pública.	Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental	OAI	86% 
CONTRATACIONES PÚBLICAS	Mide la planificación de compras, publicación de procesos, gestión de procesos, administración de contratos y compras a MIPYMES, personas físicas y mujeres.	Dirección General de Contrataciones Públicas	Compras	100% 
TRANSPARENCIA	Sistema de Monitoreo y Medición de	Dirección General de Ética e	Administrativo Financiero	90% 





INDICADOR	DEFINICIÓN	ÓRGANO RECTOR	RESPONSABLE	RESULTADO
GUBERNAMENTAL	la Gestión Pública, permite al Gobierno supervisar el manejo eficiente del uso de los recursos públicos a través de indicadores.	Integridad Gubernamental		
SESACNOC (Gobierno Central)	Sistema de Análisis del Cumplimiento de las Normativas Contables (Gobierno Central)	Dirección General de Contabilidad Gubernamental	Administrativo Financiero	87% 
IGP	Indicador de Gestión Presupuestaria	Dirección General de Presupuesto	Administrativo Financiero	100 % 

Tabla. Resultados del SIGOB 2022

- Planificación Operativa Anual 2023

Se socializó la nueva matriz para la elaboración del plan operativo anual y el Plan Operativo Anual de Compras y Contrataciones 2023. Se elaboraron propuestas a las áreas, para la presentación de sus POAS 2023, las cuales fueron remitidas solicitando a las mismas, su revisión y que puedan adicionar o quitar de las actividades presentadas, según aplique, así como completar los requerimientos del PACC.



Remitidas las propuestas se realizaron reuniones a partir de la solicitud de las áreas y de los contactos de seguimiento que realizamos, para verificar los avances y dar el apoyo necesario.

La nueva matriz del POA contempla los riesgos de las actividades por proceso, necesario para la gestión de la Calidad según la Norma ISO 9001:2015, así como en cumplimiento de la NOBACI.

- Cooperación internacional

En el transcurso del año 2022, hemos contado con el auspicio del Programa de Apoyo a la Reforma de la Administración Pública y Calidad de los Servicios Públicos (PARAP II) de la Unión Europea, en modalidad apoyo presupuestario y gestionado a través del Ministerio de Administración Pública, por un monto de cuarenta y ocho millones quinientos setenta y dos mil ciento veinte pesos con sesenta y ocho centavos (RD \$48,572,120.68); de estos, unos veintitrés millones (RD \$23,000,000), estimados a la fecha, han cubierto actividades planificadas en el POA INAP-PARAP II, otras en espera de gestión administrativa por el Órgano administrador de los fondos.

- Normas de Control Interno (NOBACI)

Atendiendo a la ley No. 10-07 que rige el Sistema Nacional de Control Interno y la Contraloría General de la República, el INAP se ha comprometido con el cumplimiento de los controles internos viéndose reflejado en el tercer y cuarto trimestre un aumento significativo en la puntuación. Actualmente, al corte del mes de



diciembre la institución cuenta con un **92.52%** de avance con los requerimientos exigidos, de los cuales el **72.87%** ha sido validado por la Contraloría General de la República.

Resultados en el Sistema de Monitoreo de las Normas Básicas de Control Interno, NOBACI.

Componentes del Control Interno	Institución		Contraloría General de la República		
	Calificación	Progreso	Evaluación	Progreso	Observaciones CGR
Ambiente de Control	100.00%		86.05%		6
Valoración y Administración de Riesgos	100.00%		92.00%		2
Actividades de Control	88.00%		44.00%		11
Información y Comunicación	77.27%		50.00%		6
Monitoreo y Evaluación	92.31%		92.31%		0
%Totales	91.52%		72.87%		25

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

El Instituto Nacional de la Administración Pública mantiene su Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) basado en los estándares internacionales de la Norma ISO 9001:2015. Este sistema contribuye a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, logrando un nivel de excelencia cada vez mayor, al asumir un compromiso de mejora continua en todos nuestros servicios frente a los Servidores Públicos.



- Auditorías Internas y Externas

En el 2022 se han elaborado un (01) informe de auditoría interna de procesos, con la finalidad de examinar el grado de cumplimiento del Sistema implementado en el INAP, incluyendo sus políticas, procedimientos y procesos, con respecto a los requisitos establecidos en la legislación, reglamentos aplicables y normas de sistemas de gestión. El costo de esta auditoría fue de RD\$176,408.11 (ciento setenta y seis mil cuatrocientos ocho pesos con 11/100)

El informe de hallazgos correspondiente a esta auditoría arrojó los siguientes resultados:

No conformidades: 04

Observaciones: 04

Recomendaciones de Mejora: 07

Para estos hallazgos se desarrollaron los análisis de causas correspondientes, a partir de los cuales se elaboraron los planes de acción para subsanar estos hallazgos, los mismos se encuentran en proceso de ejecución.

Asimismo, fue realizada en el mes de agosto de 2022, la auditoría externa de seguimiento a la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), comprobando por parte de los evaluadores de la empresa certificadora AENOR, la implantación del Sistema respecto a los requisitos especificados en la norma de referencia UNE-EN ISO 9001:2015. En dicho informe se reportaron los siguientes hallazgos:



- No conformidades----0
- Observaciones-----1
- Áreas de mejora-----2

La inversión realizada en esta auditoria ascendió a un monto de RD\$161,565.99 (ciento sesenta y un mil quinientos sesenta y cinco pesos con 00/100).

- Revisión por la Dirección

En cumplimiento del numeral 9.3. de la Norma ISO 9001:2015, se realizó la Revisión por la Dirección al Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), programada para el mes de junio de 2022, con la finalidad de realizar sistemáticamente el seguimiento y control del SGC, mediante la rendición de cuentas de la gestión a la Dirección General y en cumplimiento a nuestro procedimiento Revisión por la Dirección (INAP-DG-002). Igualmente, el día 6 de diciembre se estará efectuando la segunda Revisión por la Dirección, correspondiente al año 2022.

- Gestión Documental

Tipo de documento	Aprobados
Manual	2
Políticas	7
Procedimientos	12
Formularios	19
Instrucción de Trabajo	1
Total	41



En el presente año, se han aprobado para la mejora del Sistema de Gestión de la Calidad, los siguientes documentos:

- Autodiagnóstico CAF:

En cumplimiento al decreto No. 211-10, el Instituto Nacional de Administración Pública, realizó el autodiagnóstico CAF 2023, donde los encargados, según su nivel de incidencia, acompañados del Comité de Calidad, completaron los criterios de esta metodología.

Para el autodiagnóstico 2022, se realizó el informe plan de mejora, donde se visualiza el cumplimiento del 50% de este plan, al mes de junio del presente año. El cumplimiento del 50% restante se estará presentando en el informe en el presente mes de diciembre de 2022.

A solicitud del Ministerio de Administración Pública, se realizaron dos (02) evaluaciones del desempeño institucional (EDI), una al corte de junio y la segunda al corte de diciembre.

- Carta Compromiso:

Según las encuestas realizadas a los servidores públicos para monitorear el cumplimiento de los servicios comprometidos en nuestra carta compromiso, siendo el estándar mínimo deseado un 90% de satisfacción de los servidores públicos en los programas de Tecnologías e Información, Inducción a la Administración Pública y Desarrollo de Competencias y Habilidades Administrativas, en



nuestra medición cuatrimestral correspondiente a enero – abril 2022, se obtuvieron las siguientes mediciones:

Servicios	Atributos	Estándar	Puntuación obtenida
Programas de Tecnologías e Información	Profesionalidad	90%	90.5%
	Fiabilidad		92%
	Amabilidad		92%
Programa de Inducción a la Administración Pública	Profesionalidad		96%
	Fiabilidad		97%
	Amabilidad		95.5%
Programa Académicos para el Desarrollo de Competencias y Habilidades Administrativas	Profesionalidad		93.5%
	Fiabilidad		94%
	Amabilidad		93%

En cumplimiento al decreto 211-10, fue evaluada nuestra Carta Compromiso al Ciudadano por el Ministerio de Administración Pública correspondiente al periodo julio 2021- junio 2022. En esta evaluación obtuvimos una puntuación de 75%.

Actualmente nos encontramos en el proceso de renovación y actualización de la Carta Compromiso al Ciudadano. En el mes de



octubre se concluyó la asistencia técnica brindada por el Ministerio de Administración Pública (MAP), para actualizar este documento.

- Chat Institucional:

El chat institucional ha cumplido con el objetivo propuesto en tiempo y forma, es una herramienta fundamental para aumentar la satisfacción de los usuarios. El siguiente resumen muestra la relación de solicitudes recibidas mensualmente y respondidas y podemos decir que el 99% de los mensajes recibidos son respondidos.

- Encuesta de Satisfacción Ciudadana:

En cumplimiento a la resolución número 03-2019, que establece el proceso para la realización de la encuesta de satisfacción ciudadana de los órganos y entes que conforman la administración pública, en el mes de junio, el INAP realizó la encuesta donde se midió la satisfacción de las oficinas de recursos humanos con relación al servicio de inscripción de participantes, que es ofrecido de manera virtual. El nivel de satisfacción obtenido en la encuesta fue de un 82%. Con miras a obtener una mayor puntuación.

- Unidad de Igualdad de Género (UIG)

El Instituto Nacional de Administración Pública continúa fortalecimiento la integración del Enfoque de Género en sus políticas, planes y programas en el presente año 2022; dando fiel cumplimiento



a la Resolución conjunta del Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, de fecha 11 septiembre de 2019.

En el mes de febrero del presente año 2022 se aprobó la política relacionada con los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género. Este documento tiene como objetivo trazar las pautas para la transversalización del enfoque de género en la formulación ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos de todo el accionar institucional. Esta política contempla las funciones de la UIG, la integración y funciones del Comité de Transversalización de Género, creación de protocolos para conciliar la vida familiar y laboral, abordar el acoso laboral y social, la equidad a nivel gerencial y los procesos para sensibilizar al personal interno de la institución y a los servidores de la administración pública dominicana.

La Unidad de Igualdad de Género elaboró su POA del 2022, contemplando diferentes iniciativas, entre las que se destacan: Desarrollar actividades para que la institución trabaje ejecutando iniciativas para apoyar la inclusión y el fomento de la igualdad en el accionar institucional; fortalecer el comité de transversalización de género, así como, acciones para sensibilizar el personal de la institución.

En ese sentido, en coordinación con el CONADIS, desarrollamos la charla sobre la Ley 05-13, sobre la inclusión de las personas con discapacidad, en fecha 10 de octubre con 22 participantes. En torno al proceso para participar en el “sello RD Incluye”, el CONADIS



evaluó que las iniciativas desarrolladas por el INAP resultaron insuficientes para aplicar a dicha postulación. Recomendando, retomar esta iniciativa más adelante.

Con el acompañamiento del Ministerio de la Mujer, participamos en diferentes actividades con conceptos diversos como son: Congreso Internacional Economía del Cuidado, efectuado los días 23 y 24 de febrero; postulación a la Medalla al Mérito proponiendo una candidata.

Participando de otras capacitaciones junto al Oficina Nacional de Estadísticas: Lanzamiento de la Estrategia de Estadísticas de Género, efectuada el jueves 3 de marzo del año en curso. Además, participamos en el Ministerio de Medio Ambiente del Taller Adaptación al cambio climático con enfoque de género, realizado los días 3 y 4 de febrero, 2022.

En la coordinación interna, hemos realizado diferentes iniciativas, como con el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Investigaciones, como son:

- “Empoderamiento de las Mujeres y el Intrínquilis del Género, otra charla sobre prevención del Acoso Laboral y Sexual.
- Realización de una Encuesta para conocer características más profundas del personal y poder abordar sus particularidades para en un plan conciliar la vida familiar y laboral.



- Reflexiones sobre La Masculinidad Responsable: Hombres para el cuidado de la vida.

Para el fortalecimiento de la visión de género en el cuerpo técnico de la institución, se han capacitado 5 colaboradores en el curso Principios Básicos de Género impartido por el Ministerio de la Mujer.

- Avance en el cuidado y preservación del medio ambiente

El Comité de Gestión Ambiental del INAP, fue creado por iniciativa de nuestro director general, sr. Cristian Sánchez, mediante la circular DG-005-2021, de fecha 24 de junio de 2021, con el objetivo de promover una cultura de protección al medio ambiente, mediante acciones diarias que se pondrán en práctica desde nuestras áreas de trabajo y nuestros hogares.

Durante el período enero-noviembre de 2022, El Comité de Gestión Ambiental puede evidenciar los siguientes avances en las labores tendentes a promover una cultura de protección al cuidado del medio ambiente:

- Realización de la primera actividad pautada en nuestro calendario MESA CREATIVA.
- Instalación de los zafacones para la debida clasificación de los desechos.
- En fecha 5 de abril, el Ministerio de Medio Ambiente impartió a los colaboradores del INAP la Charla Manejo de Desechos



Sólidos, en la cual se realizaron ejercicios prácticos de manejo de los desechos, a los fines de aprender sobre su correcta clasificación.

- El 10/5/2022 se realizó la charla Manejo Responsable de Consumo de Energía, impartida por Víctor Martínez de la Comisión Nacional de Energía.
- En fecha 3 de junio de 2022, se llevó a cabo la jornada de limpieza de playa en GÜIBIA, con el acompañamiento del Ministerio de Medio Ambiente.
- En fecha 14 de octubre, se efectuó la jornada de reforestación, en la comunidad Arenoso de Villa Altagracia, en la cual se sembraron 1,500 pinos, colaborando de esta forma al cuidado del medio ambiente.
- En fecha 23/11/2022, se llevó a cabo la charla Germinación de Semillas a través del Reciclaje Dual de Papel.

4.6 Desempeño del área de Comunicaciones

El departamento de comunicaciones es un área transversal del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y dentro de los ejes e indicadores a ser alcanzados, estamos alineados en el 3.6 que nos indica tener un desempeño del área de comunicaciones en la presentación de los logros, acciones y planes en materia de comunicación desplegados durante el año, mostrando las principales estrategias, ejes y pilares del plan de comunicación institucional y que se denomina plan de actividades, las campañas que se desarrollan durante el año, así como el impacto, beneficios



obtenidos en cuanto a la difusión, resultados en los públicos de interés, tanto internos como externos, impacto en la ciudadanía y la ejecución presupuestaria de las inversiones en comunicación y publicidad.

Actividades concretadas y desarrolladas:

	INSTAGRAM				FACEBOOK			TWITTER			YOUTUBE	
E N E	Post 37	Publici dad 1 /\$100	Inter accio nes 3,284	Sto ry 21	Post 37	Publicida d Ninguna -	Interac ciones 753	Stor y 21	Post 299	Impresi ones 72,562	Suscr iptor es 441	Interaccion es 1221 impresione s/116 vistas.
F E B	50	Ningun a -	4,199	10	50	Ninguna -	551	10	114	25,264	442	1787 impresione s/130 vistas.
M A R	63	2/\$10 0 c/u	5,45 4	64	63	Ningun a	1,666	64	127	21,60 0	446	1500 impresión es/ 256 vistas
A B R	115	Ningun a -	5,439	87	11 5	Ninguna	694	87	116	21,500	446	1200 impresione s/137 vistas.
M A Y	86	Ningun a	4,324	43	86	Ninguna	472	43	116	24,600	448	977 impresione s/ 55 vistas.
J U N	70	Ningun a	3,345	29	70	Ninguna	497	29	114	19,200	449	1,200 impresione s/83 vistas
J U L	90	Ningun a	5,186	34	90	Ninguna	531	34	129	17,000	451	1,475 impresione s / 89 vistas
A G O	91	Ningun a	5,764	65	91	ninguna	994	65	113	18,003	461	1,100 impresione s/ 105 vistas
S E P	55	Ningun a	4,148	55	55	Ninguna	730	55	45	7,623	467	1,200 impresione s/183
O C T	63	1/ \$20	4,713	81	63	Ninguna	1,588	81	64	8,650	470	1,100 impresione s/ 117 vistas
N O V	51	Ningun a	3,590	78	51	Ninguna	1,008	78	61	8,142	470	1,700 impresione s/ 117 vistas

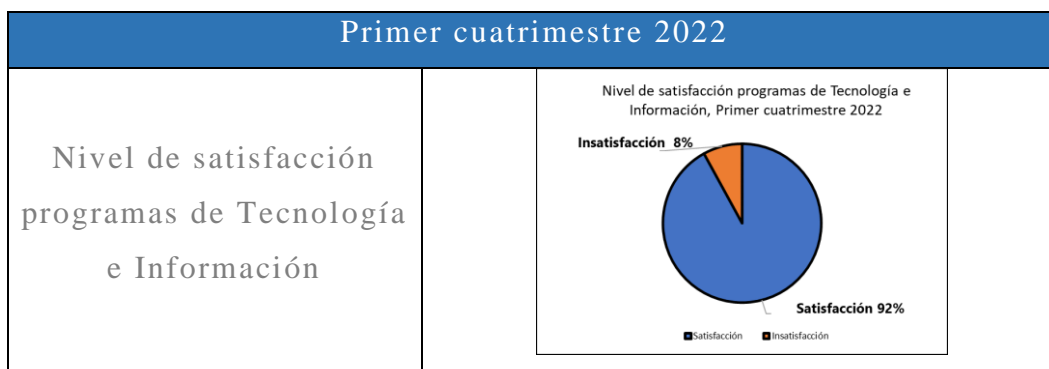


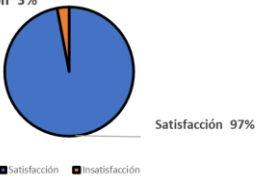
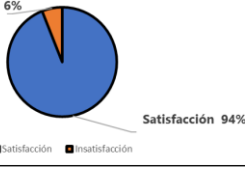
V. Servicio al ciudadano y transparencia Institucional

5.1 Nivel de satisfacción con el servicio

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua y acogiéndonos con el decreto 211-10 sobre el Programa Carta Compromiso al Ciudadano, el Departamento de Planificación y Desarrollo, realiza a través de encuestas, un seguimiento a los servidores públicos que han recibido nuestros servicios de capacitación. Esta encuesta permite medir los atributos Fiabilidad, Profesionalidad y Amabilidad, comprometidos en la Carta Compromiso al Ciudadano para los Programas de Tecnologías e Información, Programas de Inducción a la Administración Pública, y Programas Académicos para el Desarrollo de Competencias y habilidades Administrativas.

Esta encuesta se realiza de manera cuatrimestral y el mínimo deseable a alcanzar es un 90%. A continuación, detallamos los resultados obtenidos en el primer cuatrimestre del año en curso.



Primer cuatrimestre 2022	
Nivel de satisfacción programa de Inducción a la Administración Pública	<p>Nivel de satisfacción programa de Inducción a la Administración Pública, Primer cuatrimestre 2022</p>  <p>Insatisfacción 3%</p> <p>Satisfacción 97%</p>
Nivel de satisfacción programas académicos para el Desarrollo de Competencias y Habilidades	<p>Nivel de satisfacción programas académicos para el Desarrollo de Competencias y Habilidades, Primer cuatrimestre 2022</p>  <p>Insatisfacción 6%</p> <p>Satisfacción 94%</p>

Satisfacción General primer cuatrimestre 2022



Como se muestra en la gráfica, el INAP ha superado el mínimo deseable de un 90%, consiguiendo en el primer cuatrimestre un 95% de satisfacción en el servicio brindado.



Nuestra Carta Compromiso al Ciudadano inició el proceso de renovación y actualización en julio 2022, con el acompañamiento del Ministerio de Administración Pública (MAP). En el año 2023, una vez aprobado este documento, se dará continuidad a las encuestas para medir la satisfacción de los atributos comprometidos en el nuevo documento.

5.2 Nivel de cumplimiento acceso a la información

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

En virtud de la importancia de esta área, procedemos a rendir informe del período enero-noviembre de 2022.

Resultados de la Unidad

- En el transcurso del 2022, se ha actualizado el portal de transparencia, conforme a las exigencias de la nueva resolución 02-2021, sobre Estandarización de Portales de Transparencia.



Las calificaciones correspondientes al Sistema Único de Acceso a la Información Pública (SAIP), el cual es monitoreado por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). Son las siguientes:

Mes	Calificación
Enero	88.1
Febrero	89.35
Marzo	83.8
Abril	76.5
Mayo	75.5
Junio	85.8
Julio	88.25
Agosto	87.75
Septiembre	86.00
Octubre	En espera
Noviembre	En proceso de publicar en el Portal de Transparencia Institucional.

5.3 Resultado Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias

En cuanto al sistema 311, OGTIC, sobre quejas y sugerencias, solo recibimos 1 solicitud, la cual procedimos a remitir al Ministerio de Administración Pública (MAP), órgano responsable de la información solicitada.



Actualmente no tenemos ninguna queja, duda o sugerencia vía el 311 OGTIC, pendiente a darle respuesta.

5.4. Resultados mediciones del portal de transparencia

A continuación, presentamos los resultados obtenidos en relación con las solicitudes de Acceso a la Información recibidas en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), por los diversos canales que tenemos a disposición de los ciudadanos.

Medio de Solicitud	Recibidas	Pendientes	Resueltas < 5 días	Resueltas > 5 días	Rechazadas < 5 días	Rechazadas > 5 días
Física	1	0	0	1	0	0
PORTAL SAIP	1	0	1	0	0	0
311	1	0	1	0	0	0
Otras	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	1	0	0

Actualmente no tenemos ninguna solicitud de Acceso a la información en pendiente.

- En el mes de mayo, obtuvimos la recertificación de la norma NORTIC A2-2021, las directrices de estas normativas recaen sobre el desarrollo y Gestión del Portal Web Institucional y el Portal de Transparencia.



- En el mes de mayo, iniciamos junto a la DIGEIG y el Departamento de Gestión de la Formación del INAP, la elaboración del diplomado “Inducción a la Administración Pública para la Comisiones y Oficiales de Integridad”, el cual es la herramienta primaria para habilitar a los nuevos miembros de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), que recientemente fueron seleccionadas bajo los requerimientos establecidos en el Decreto 791-2021, que declara de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elecciones de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo en todas las instituciones públicas del ámbito del Poder Ejecutivo y la Resolución DIGEIG 01-2022, correspondiente al Reglamento para las elecciones de las comisiones.

En este Diplomado, contamos con la participación de 1,025 servidores públicos, correspondientes a 148 instituciones del Estado Dominicano, quienes, al completar esta acción formativa, fortalecía los conocimientos que tiene de la Administración Pública y adquieren otros, dándoles paso al Congreso Constitutivo y de Juramentación que se celebró en octubre de 2022.

- En el mes de septiembre, por el excelente desempeño obtenido por parte de la Sección de Libre Acceso a la Información del INAP, fuimos seleccionados como Relatores especiales para el congreso América Abierta, realizado del 26 al 29 de septiembre



en la República Dominicana, donde participaron expertos en temas de Gobierno Abierto de toda la región.

- En el mes de octubre, obtuvimos la recertificación de la norma NORTIC A3-2021, que es la que establece las pautas necesarias para la correcta implementación de Datos Abiertos en el Estado Dominicano.
- Otro Hallazgo que consideramos importantes es la celebración de las elecciones para las Comisiones de Integridad Gubernamental y cumplimiento Normativo (CIGCN-INAP), en la cual nuestros colaboradores seleccionaron un representante de cada grupo ocupacional. Este proceso lo realizamos en cumplimiento con el decreto 791-21, de fecha 09 de diciembre de 2021, en el cual salieron seleccionados los señores:

Grupo Ocupacional	Servidor Público Electo
01	Elena Florentino
02	Llumerqui Ledesma Díaz
03	Keici Ortiz
04	Lea Paulino
05	Clarivel Castro

En este proceso contamos con la participación del 92% de nuestros colaboradores, ya nuestra comisión inició su proceso de capacitación de acuerdo con lo que establece el Decreto 791-2021.



Participamos en el Congreso Constitutivo para la Juramentación y Habilitación de las CIGC-OIG, los días 18,19 y 20 de octubre, en el cual se nos juramentó y capacitó para iniciar los trabajos correspondientes a la elaboración del “Código de Integridad Institucional”, actualmente estamos en las mesas de trabajo, estructurando nuestro primer borrador que será remitido a la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).



VI. Proyecciones al próximo año

El INAP elaboró una propuesta para convertir al INAP en un Instituto Superior (IES) para someterla al Consejo Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología para estudio y aprobación, con una proyección económica para ir gestionando la puesta en marcha del IES a mediados del año 2023, con el objetivo de cumplir con calidad y calidez la misión de formar y profesionalizar a los servidores públicos del Estado dominicano.

El INAP continuará impulsando programas para la profesionalización de los servidores públicos, en grado y postgrado, en distintas carreras de grado y maestrías, a través de convenios con distintas universidades, tanto nacionales como internacionales.

Con la finalidad de seguir robusteciendo el rol del INAP, para el año 2023 se continuará firmando convenios con diferentes instituciones nacionales e internacionales, a los fines de impulsar acciones que garanticen una formación de calidad de los servidores públicos del Estado dominicano.

Se mantiene el compromiso con la recertificación de la ISO: 9001:2015, y se trabaja para la retención de las NORTIC A2, NORTIC A3 y NORTIC E1. De igual forma para 2023 contaremos con la norma ISO/IEC 14024, de Certificación de Personas.



Para el año 2023, se continuará trabajando en el desarrollo de la innovación en la prestación de los servicios de las instituciones del Estado, a través de actividades que promuevan la creatividad para la solución efectiva de problemas, así como fortalecer el proceso de mejora continua con la virtualización del 100% de nuestra oferta académica.

Dentro de los desafíos pendientes en materia de género está trabajar de manera vigorosa para participar en las certificaciones de los sellos de “RD Incluye” y el de “Igualdad de Género en la Administración Pública”, para el 2023.

El INAP seguirá impulsando proyectos de generación de nuevo contenido y aprendizaje, aprovechando las ventajas reales que ofrecen la tecnología y la digitalización y de esta forma apuntalar los procesos de profesionalización de los servidores públicos y los ciudadanos



VII. ANEXOS:

- a. Matriz Principales Indicadores de Gestión por Procesos
- b. Matriz índice de Gestión Presupuestaria Anual
- c. Plan de compras

a. Matriz de Principales Indicadores de Gestión por Procesos

MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN DE PROCESOS							
N O.	ÁREA	PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	FRECUENCIA	LÍNEA BASE	META	RESULTADO
1	División de Gestión Académica	Profesionalización de los Servidores Públicos	Nivel de satisfacción de los participantes de eventos formativos	Mensual	93%	95%	86%
2	División de Registro y Admisión	Profesionalización de los Servidores Públicos	Nivel de participantes seleccionados acorde	Trimestral	99%	85%	60%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN DE PROCESOS

			con el perfil del evento formativo				
3	Departamento Gestión de la Formación	Profesionalización de los Servidores Públicos	Cantidad de expedientes de pago gestionados dentro de los tiempos establecidos	Trimestral	99%	80%	75%
4	Departamento Gestión de la Formación	Profesionalización de los Servidores Públicos	Cantidad de eventos en ejecución vs los programados	Trimestral	78%	75%	76%
5	Departamento Planificación y Desarrollo	Seguimiento, medición, análisis y evaluación	Nivel de satisfacción de las oficinas de Recursos Humanos de las	Trimestral	86%	90%	87%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN DE PROCESOS

			instituciones públicas que reciban nuestros servicios				
6	Departamento de Gestión de la Formación	Profesionalización de los Servidores Públicos	Nivel de satisfacción de los Facilitadores	Semestral	94%	80%	86%
8	Dpto. Acreditación y Certificación	Profesionalización de los Servidores Públicos	Porcentaje de facilitadores acreditados	Anual	35%	100%	78%
9	Dpto. Acreditación y Certificación	Profesionalización de los Servidores Públicos	Porcentaje de programas acreditados	Anual	48%	100%	100%
11	Departamento de Investigación	Profesionalización de los Servidores Públicos	Detección de Necesidades de Capacitación de las	Anual	35%	90%	172%



MATRIZ DE PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN DE PROCESOS

			oficinas de RRHH enviadas				
12	Departamento de Investigación	Estudios e Investigación para la mejora de la Administración Pública	Porcentaje del cronograma de los estudios o investigaciones realizados durante el año	Anual	90%	90%	Sin estudios
13	Departamento Planificación y Desarrollo	Planificación Estratégica	Porcentaje de cumplimiento de metas del PEI	Anual	76%	75%	89%
14	Departamento Planificación y Desarrollo	Planificación Operativa	Porcentaje de cumplimiento del POA	Anual	81%	80%	100%



b. Matriz de Gestión presupuestaria Anual (IPG)

Código Programa / Subprograma	Nombre del Programa	Asignación presupuestaria 2022 (RD\$)	Ejecución 2022 (RD\$)	Cantidad de Productos Generados por Programa	Índice de Ejecución %	Participación ejecución por programa
17	Formación y capacitación de servidores de la administración pública.	226,828,605.00	162,899,229.75	6308	72%	100%

INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA - INAP -

Presupuesto de Gastos y Aplicaciones Financieras

AÑO 2022

Valores en RD\$



Detalle	Presupuesto Inicial	Presupuesto Vigente
2- GASTOS		
2.1 - REMUNERACIONES Y CONTRIBUCIONES	135,997,549.00	165,593,309.84
2.1.1 - REMUNERACIONES	111,863,175.00	129,838,187.96
2.1.2 - SOBRESUELDOS	11,200,000.00	17,161,038.89
2.1.3 - DIETAS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN		
2.1.4 - GRATIFICACIONES Y BONIFICACIONES		
2.1.5 - CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	12,934,374.00	18,594,082.99
2.2 - CONTRATACIÓN DE SERVICIOS	38,830,936.00	34,037,469.39
2.2.1 - SERVICIOS BÁSICOS	9,377,000.00	11,102,000.00
2.2.2 - PUBLICIDAD, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN	1,150,000.00	880,000.00
2.2.3 - VIÁTICOS	100,000.00	1,006,400.00
2.2.4 - TRANSPORTE Y ALMACENAJE	3,700,000.00	-
2.2.5 - ALQUILERES Y RENTAS	2,931,000.00	2,633,517.79
2.2.6 - SEGUROS	1,550,000.00	1,300,000.00
2.2.7 - SERVICIOS DE CONSERVACIÓN, REPARACIONES MENORES E INSTALACIONES TEMPORALES	2,110,000.00	2,669,000.00
2.2.8 - OTROS SERVICIOS NO INCLUIDOS EN CONCEPTOS ANTERIORES	15,412,936.00	12,302,551.50
2.2.9 - OTRAS CONTRATACIONES DE SERVICIOS	2,500,000.00	2,144,000.10
2.3 - MATERIALES Y SUMINISTROS	6,650,000.00	10,583,322.77
2.3.1 - ALIMENTOS Y PRODUCTOS AGROFORESTALES	300,000.00	380,000.00
2.3.2 - TEXTILES Y VESTUARIOS	450,000.00	700,000.00
2.3.3 - PRODUCTOS DE PAPEL, CARTÓN E IMPRESOS	600,000.00	781,000.00
2.3.4 - PRODUCTOS FARMACÉUTICOS		75,000.00
2.3.5 - PRODUCTOS DE CUERO, CAUCHO Y PLÁSTICO	200,000.00	330,000.00
2.3.6 - PRODUCTOS DE MINERALES, METÁLICOS Y NO METÁLICOS		
2.3.7 - COMBUSTIBLES, LUBRICANTES, PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS	2,750,000.00	4,620,000.00
2.3.8 - GASTOS QUE SE ASIGNARÁN DURANTE EL EJERCICIO (ART. 32 Y 33 LEY 423-06)		
2.3.9 - PRODUCTOS Y ÚTILES VARIOS	2,350,000.00	3,697,322.77
2.4 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4,000,003.00	2,735,003.00
2.4.1 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR PRIVADO	4,000,003.00	2,735,003.00
2.4.2 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL GOBIERNO GENERAL NACIONAL		
2.4.3 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES A GOBIERNOS GENERALES LOCALES		
2.4.4 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES A EMPRESAS PÚBLICAS NO FINANCIERAS		
2.4.5 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES A INSTITUCIONES PÚBLICAS FINANCIERAS		
2.4.7 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR EXTERNO		
2.4.9 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES A OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS		

2.5 - TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	-	-
2.5.1- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL AL SECTOR PRIVADO		
2.5.2- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL AL GOBIERNO GENERAL NACIONAL		
2.5.3- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL A GOBIERNOS GENERALES LOCALES		
2.5.4- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL A EMPRESAS PÚBLICAS NO FINANCIERAS		
2.5.5- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL A INSTITUCIONES PÚBLICAS FINANCIERAS		
2.5.6- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL AL SECTOR EXTERNO		
2.5.9- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL A OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS		
2.6 - BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES	710,000.00	13,879,500.00
2.6.1- MOBILIARIO Y EQUIPO	550,000.00	1,975,500.00
2.6.2- MOBILIARIO Y EQUIPO EDUCACIONAL Y RECREATIVO	100,000.00	230,000.00
2.6.3- EQUIPO E INSTRUMENTAL, CIENTÍFICO Y LABORATORIO		
2.6.4- VEHÍCULOS Y EQUIPO DE TRANSPORTE, TRACCIÓN Y ELEVACIÓN		5,570,000.00
2.6.5- MAQUINARIA, OTROS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS	60,000.00	1,084,000.00
2.6.6- EQUIPOS DE DEFENSA Y SEGURIDAD		20,000.00
2.6.7- ACTIVOS BIOLÓGICOS CULTIVABLES		
2.6.8- BIENES INTANGIBLES		5,000,000.00
2.6.9- EDIFICIOS, ESTRUCTURAS, TIERRAS, TERRENOS Y OBJETOS DE VALOR		
2.7 - OBRAS	-	-
2.7.1- OBRAS EN EDIFICACIONES		
2.7.2- INFRAESTRUCTURA		
2.7.3- CONSTRUCCIONES EN BIENES CONCESIONADOS		
2.7.4- GASTOS QUE SE ASIGNARÁN DURANTE EL EJERCICIO PARA INVERSIÓN (ART. 32 Y 33 LEY 423-06)		
2.8 - ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS CON FINES DE POLÍTICA	-	-
2.8.1- CONCESIÓN DE PRESTAMOS		
2.8.2- ADQUISICIÓN DE TÍTULOS VALORES REPRESENTATIVOS DE DEUDA		
2.9 - GASTOS FINANCIEROS		
2.9.1- INTERESES DE LA DEUDA PÚBLICA INTERNA		
2.9.2- INTERESES DE LA DEUDA PUBLICA EXTERNA		
2.9.4- COMISIONES Y OTROS GASTOS BANCARIOS DE LA DEUDA PÚBLICA		
Total Gastos	-	-
	-	-
	-	-
4- APLICACIONES FINANCIERAS	-	-
4.1 - INCREMENTO DE ACTIVOS FINANCIEROS	-	-
4.1.1- INCREMENTO DE ACTIVOS FINANCIEROS CORRIENTES		
4.1.2- INCREMENTO DE ACTIVOS FINANCIEROS NO CORRIENTES		
4.2 - DISMINUCIÓN DE PASIVOS	-	-
4.2.1- DISMINUCIÓN DE PASIVOS CORRIENTES		
4.2.2- DISMINUCIÓN DE PASIVOS NO CORRIENTES		
4.3 - DISMINUCIÓN DE FONDOS DE TERCEROS	-	-
4.3.5- DISMINUCIÓN DEPÓSITOS FONDOS DE TERCEROS		
TOTAL APLICACIONES FINANCIERAS	-	-
TOTAL GASTOS Y APLICACIONES FINANCIERAS	186,188,488.00	226,828,605.00

c. Plan de compras

RESUMEN DEL PLAN DE COMPRAS 2022	
DATOS DE CABECERA	
PACC	
Monto estimado total	\$ 68.120.768,00
Monto total contratado	\$ 68,120,768.00
Cantidad de procesos registrados	47
Capítulo	0221-2022
Subcapítulo	01
Unidad ejecutora	0002
Unidad de compra	Instituto Nacional Administración Pública
Año fiscal	2022
Fecha aprobación	27 de enero del 2022
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN OBJETO DE CONTRATACIÓN	
Bienes	\$ 36,466,398.00
Obras	\$ 00.00
Servicios	\$ 31,654,370.00
Servicios: consultoría	\$ 00.00
Servicios: consultoría basada en la calidad de los servicios	N/A
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN CLASIFICACIÓN MIPYMES	
MiPymes	\$ 6, 878,300.00
MiPymes mujer	\$ 1,700,920.00
No MiPymes	\$ 59, 541,548.00
MONTOS ESTIMADOS SEGÚN TIPO DE PROCEDIMIENTO	
Compras por debajo del umbral	\$ 236.670,00
Compra menor	\$ 36.731.348,00
Comparación de precios	\$ 31.152.750,00
Licitación pública	N/A

**RESUMEN DEL PLAN DE COMPRAS 2022
DATOS DE CABECERA
PACC**

Licitación pública internacional	N/A
Licitación restringida	N/A
Sorteo de obras	N/A
Excepción - bienes o servicios con exclusividad	N/A
Excepción - construcción, instalación o adquisición de oficinas para el servicio exterior	N/A
Excepción - contratación de publicidad a través de medios de comunicación social	N/A
Excepción - obras científicas, técnicas, artísticas, o restauración de monumentos históricos	N/A
Excepción - proveedor único	N/A
Excepción - rescisión de contratos cuya terminación no exceda el 40 % del monto total del proyecto, obra o servicio	N/A
Compra y contratación de combustible	N/A

Fuente: Instituto Nacional Administración Pública