

Artículo 39. Se modifica el Decreto No. 66-13, del 28 de febrero de 2013, en lo que respecta a: SONIA SURIEL CEPEDA, Licenciada en Mercadeo, para que en lo adelante se lea y sea lo correcto: SONIA SURIEL CEPEDA, portadora de la Cédula de Identidad y Electoral No.001-1124009-9, Licenciada en Mercadotecnia.

Artículo 40. Se modifica el Decreto No. 66-13, del 28 de febrero de 2013, en lo que respecta a: MARÍA ISABEL DE LA ROSA APOLINAR, Licenciada en Mercadeo, para que en lo adelante se lea y sea lo correcto: MARÍA ISABEL DE LA ROSA APOLINAR, portadora de la Cédula de Identidad y Electoral No.001-1818348-2, Licenciada en Mercadotecnia.

Artículo 41. Se modifica el Decreto No. 66-13, del 28 de febrero de 2013, en lo que respecta a: LUZ VERÓNICA OSORIO OLIVO, Licenciada en Mercadeo, para que en lo adelante se lea y sea lo correcto: LUZ VERÓNICA OSORIO OLIVO, portadora de la Cédula de Identidad y Electoral No.001-0490203-6, Licenciada en Mercadotecnia.

Artículo 42. Se modifica el Decreto No. 66-13, del 28 de febrero de 2013, en lo que respecta a: SENIA MARGARITA SANTILLÁN, Licenciada en Mercadeo, para que en lo adelante se lea y sea lo correcto: SENIA MARGARITA SANTILLÁN, portadora de la Cédula de Identidad y Electoral No.028-0058101-5, Licenciada en Mercadotecnia.

Artículo 43. Se modifica el Decreto No. 99-13, del 27 de marzo de 2013, en lo que respecta a: EMILIA DESCHAMPS GUTIÉRREZ, Licenciada en Derecho, para que en lo adelante se lea y sea lo correcto: EMILIA DESCHAMPS GUTIÉRREZ, portadora de la Cédula de Identidad y Electoral No.001-0440031-2, Licenciada en Derecho.

DADO en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, los trece (13) días del mes de septiembre del año dos mil trece (2013), años 170 de la Independencia y 151 de la Restauración.

DANILO MEDINA

Dec. No. 273-13 que establece el Reglamento sobre la Evaluación del Desempeño Institucional. Deroga el Decreto No. 423-12. G. O. No. 10729 del 25 de septiembre de 2013.

DANILO MEDINA
Presidente de la República Dominicana

NÚMERO: 273-13

CONSIDERANDO: Que la eficacia, objetividad, transparencia y economía están enunciadas en el Artículo 138, de la Constitución dominicana, como principios fundamentales de la Administración Pública.

CONSIDERANDO: Que la Ley No. 1-12, del 25 de enero de 2012, sobre la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, establece dentro de sus objetivos fundamentales una administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

CONSIDERANDO: Que la Ley Orgánica de Administración Pública No. 247-12, del 9 de agosto 2012, establece como principios fundamentales de la Administración Pública, el funcionamiento planificado y la evaluación del desempeño y de resultados, la eficiencia administrativa, la transparencia y la rendición de cuentas.

CONSIDERANDO: Que el Ministerio de Administración Pública debe disponer de los instrumentos técnicos necesarios que le permitan cumplir con la tarea de evaluar, de manera periódica, el desempeño de las instituciones del Estado dominicano e impulsar una cultura de transparencia y responsabilización de la gestión pública, de acuerdo a lo que establece el numeral 15, del Artículo 8, de la Ley de Función Pública No.41-08.

CONSIDERANDO: Que la gestión del Estado debe estar orientada a resultados claramente definidos, a producir valor para la población, procurando optimizar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad y economía en su desempeño;

CONSIDERANDO: Que los resultados de la Evaluación del Desempeño Institucional constituyen una importante fuente de información para el diseño de políticas, estrategias y programas de mejora continua de la Administración Pública.

CONSIDERANDO: Que para el apoyo del Sistema de Evaluación del Desempeño es necesario contar con información oportuna y confiable sobre los recursos institucionales, para lo cual, el Ministerio de Administración Pública está implementando el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), el Marco Común de Evaluación (CAF), entre otros.

VISTA: La Constitución Política de la República Dominicana, proclamada el 26 de enero del 2010.

VISTA: La Ley No. 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero del 2012.

VISTA: La Ley Orgánica de Administración Pública No. 247-12, del 9 de agosto de 2012.

VISTA: Ley No. 41-08, del 16 de enero de 2008, de Función Pública y que crea la Secretaría de Estado, hoy Ministerio de Administración Pública y sus Reglamentos de Aplicación.

VISTA: La Ley No.13-07, del 5 de febrero de 2007, que crea el Tribunal Contencioso, Tributario y Administrativo.

VISTA: La Ley No.10-07, del 8 de enero de 2007, que instituye el Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República.

VISTA: La Ley de Organización de la Secretaría de Estado de Hacienda No.494-06, del 28 de diciembre de 2006.

VISTA: La Ley de Planificación e Inversión Pública No.498-06, del 28 de diciembre de 2006.

VISTA: La Ley No. 496-06, del 28 de diciembre de 2006, que crea la Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo.

VISTA: La Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público No.423-06, del 17 de noviembre de 2006.

VISTO: El Decreto No.423-12, del 9 de agosto de 2012 que establece el Reglamento para la Evaluación del Desempeño Institucional de las Entidades Públicas.

VISTO: El Decreto No.558-06, del 21 de noviembre de 2006, que crea el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SAS).

VISTO: El Decreto No.522-11, del 31 de agosto de 2011, que regula la elaboración, negociación, aprobación, seguimiento y ejecución de los contratos por resultados y desempeño, previstos en el Artículo 14, de la Ley Orgánica de Presupuesto del Sector Público No.423-06, del 17 de noviembre de 2006.

VISTO: El Decreto No. 373-11, del 13 de junio de 2011, que modifica el párrafo del Artículo 1, y los artículos 2, 3, y 7, del Decreto No.558-06, del 21 de noviembre de 2006, que creó el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP).

VISTO: El Decreto No. 211-10, del 15 de abril de 2010, que declara de carácter obligatorio la aplicación del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación) en la Administración Pública.

VISTO: El Decreto No. 525-09, de 21 de julio de 2009, que aprueba el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores y Funcionarios de la Administración Pública.

VISTO: El Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2010-2013.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 128 de la Constitución dominicana, dicto el siguiente

REGLAMENTO SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente Decreto establece el Reglamento mediante el cual se instituyen las normas básicas que regulan el Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) en la Administración Pública, en atención a las disposiciones contenidas en el Numeral 15, del Artículo 8, de la Ley No.41-08, de Función Pública y otras normativas afines.

ARTÍCULO 2. Ámbito de Aplicación. El Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) rige para las instituciones del Sector Público, definidas en el Artículo 1, de la Ley No. 41-08, de Función Pública, con las excepciones señaladas en la propia ley.

ARTÍCULO 3. Definiciones. Para los fines y efectos de aplicación del presente Reglamento, además de las que establece el Artículo 3, de la Ley No. 41-08, de Función Pública, se asumen las siguientes definiciones de los instrumentos de apoyo a la Evaluación del Desempeño Institucional:

1. Sistema de Evaluación del Desempeño Individual: Sistema que tiene como propósito la medición del desempeño del servidor público y que está estrechamente vinculado con la evaluación del desempeño institucional, reglamentado por el Decreto No. 525-09, de aplicación de la Ley No.41-08, sobre Función Pública.

2. Sistema de Monitoreo y Seguimiento de la Administración Pública (SISMAP): Sistema desarrollado para monitorear y dar seguimiento a los distintos indicadores que ha definido el Ministerio de Administración Pública, en los ámbitos de su competencia.

3. Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP): Es un sistema integral concebido para eficientizar y transparentar la gestión de los recursos humanos, en los organismos de la Administración, el cual cuenta con diferentes módulos correspondientes a los subsistemas técnicos de gestión de recursos humanos, tales como: reclutamiento y selección, evaluación del desempeño y promoción, registro y control, capacitación y desarrollo y valoración, estructura organizacional, relaciones laborales y otros, establecidos en la Ley No.41-08, de Función Pública, y sus reglamentos de aplicación.

4. Marco Común de Evaluación (CAF): Conforme lo describe el Artículo 2, del Decreto No. 211-10, es una herramienta que permite a las instituciones del Sector Público autoevaluarse para detectar fortalezas y áreas de mejora, permitiendo la construcción de planes a fin de coadyuvar en la implementación de técnicas de gestión de la calidad y de mejorar su rendimiento.

5. Carta Compromiso: Documento efectuado por el titular de la institución de que se trate, mediante el cual la misma se compromete a proveer los servicios públicos que se ofrecen en las condiciones de calidad y eficiencia que espera la ciudadanía.

6. Acuerdo/Compromiso de Desempeño: Compromiso que firma la institución con el Ministerio de Administración Pública, de cumplir con los indicadores de resultados y productos que establece el ministerio, en base a las disposiciones de la Ley 41-08 de Función Pública y sus normas complementarias.

7. Contratos por Desempeño y Resultados: Contrato firmado por los ministerios de Hacienda, Economía, Planificación y Desarrollo y de Administración Pública, con la máxima autoridad de un organismo participante u órgano adscrito al mismo, para el cumplimiento de políticas, objetivos y metas que estén contempladas en los planes de desarrollo y presupuestos, plurianual y anual, y que sean debidamente cuantificadas y verificables mediante indicadores de desempeño durante el período del acuerdo.

8. Órganos Rectores de los Contratos por Desempeño y Resultados. De acuerdo al Decreto No.522-11, lo constituyen los tres órganos rectores de políticas públicas que participan junto al resto de instituciones en el establecimiento, evaluación y monitoreo de indicadores de resultados y desempeño. Estos son: El Ministerio de Administración Pública, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

9. Indicador: Herramienta de medición que proporciona información cuantitativa o cualitativa respecto del desempeño o resultado de un proceso, producto o servicio referenciado a un nivel pre-establecido, en base a la cual se pueden tomar acciones preventivas o correctivas para mejorar dicho desempeño o resultado. La información que se puede medir a través de un indicador generalmente está relacionada a aspectos de eficiencia, eficacia, economía, calidad del servicio.

10. Evaluación del Desempeño Institucional: Medición sistemática de los resultados obtenidos por la institución, en un período específico, en comparación con aquellos deseados o planeados, con el propósito de mejorar sus estándares de desempeño.

CAPÍTULO II

Sobre la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI)

ARTÍCULO 4. Proceso de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI). La Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) es un proceso sistemático, sustentado en instrumentos técnicos y confiables, que muestra los esfuerzos de las organizaciones por lograr los resultados esperados, en forma efectiva y eficiente, de frente a sus ciudadanos clientes y a la población en general, y abarca todos los aspectos que conlleven a la mejora continua del desempeño de las instituciones.

ARTÍCULO 5. Objetivos específicos. El Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) tiene los siguientes objetivos específicos:

a. Mejorar la Gestión Pública a través de la Retroalimentación y Aprendizaje Organizacional. La retroalimentación que se genera de un proceso de evaluación del desempeño institucional constituye un medio para el aprendizaje organizacional y una herramienta útil para la toma de decisiones, lo cual contribuye a la mejora de la gestión.

b. Satisfacción de los ciudadanos. La mejora en la gestión, así como la calidad de los servicios públicos, contribuye a que la población perciba a las instituciones como entes creadores de valor público, en lugar de simples administradores y, por tanto, mejore la satisfacción ciudadana.

c. Responsabilización y Empoderamiento. Motivar el compromiso y responsabilización de las autoridades institucionales para lograr una gestión eficiente, eficaz y efectiva, en beneficio de la ciudadanía y del Estado.

d. Rendición de cuentas. Impulsar la transparencia en la gestión y eficiencia en el uso de los recursos públicos, mediante la rendición de cuentas, a través de información pública sobre el desempeño de las instituciones.

SECCIÓN I

Órgano Rector

ARTÍCULO 6. Del Ministerio de Administración Pública. El Ministerio de Administración Pública (MAP), a través de la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional, del Viceministerio de Evaluación del Desempeño Institucional, es el órgano responsable de dirigir, ejecutar y supervisar el proceso de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), en las entidades públicas, con la finalidad de impulsar una cultura de transparencia y responsabilidad en la gestión pública, atendiendo a las disposiciones del Artículo 8, Numeral 15, de la Ley No.41-08, de Función Pública.

ARTÍCULO 7. Atribuciones del Órgano Rector. El Ministerio de Administración Pública, en su calidad de Órgano Rector del Sistema de Evaluación del Desempeño (EDI), tiene las siguientes atribuciones:

- a. Diseñar y establecer los lineamientos generales y específicos para efectuar la Evaluación del Desempeño Institucional y sus respectivas herramientas técnicas de captura, procesamiento y medición de información, tales como: guías, instructivos, formularios, otros.
- b. Establecer las coordinaciones interinstitucionales necesarias con los otros órganos rectores para la Evaluación del Desempeño Institucional Especial, a través de Contratos por Resultados y Desempeño.

- c. Colaborar con las instituciones que requieran apoyo para el mejoramiento de los procesos de gestión y de sus indicadores de desempeño.
- d. Gestionar el apoyo especializado para las instituciones que así lo requieran.

ARTÍCULO 8. De las Competencias del Ministerio de Administración Pública. El Ministerio de Administración Pública, en el marco de las competencias que le otorgan la Ley No .41-08, de Función Pública y sus normas complementarias, desarrolla distintos sistemas de evaluación, monitoreo y control de la Administración Pública, que pasan a formar parte del Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), como son: el Modelo de Excelencia de la Calidad CAF (Marco Común de Evaluación) y el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), el cual contempla los siguientes aspectos:

- a. Planificación Estratégica.
- b. Satisfacción ciudadana con los servicios institucionales.
- c. Profesionalización de la Función Pública.
- d. Fortalecimiento Institucional.
- e. Implementación de la Calidad en la Gestión.
- f. Gestión de Recursos.
- g. Transparencia en la Gestión.

SECCIÓN II

Sobre las Líneas de Acción y sus Particularidades

ARTÍCULO 9. Líneas de Acción. El Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional tiene dos líneas de acción:

a. Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), que es un proceso de evaluación anual de la institución, apoyado en el autodiagnóstico CAF, en base al cual, el MAP, dentro del marco de sus atribuciones y mediante un acuerdo compromiso con ésta, establecerá los indicadores de resultados y productos que evidencien el desempeño esperado, en términos de eficacia y eficiencia, en la gestión y calidad de los servicios que brinda a la ciudadanía.

b. Evaluación del Desempeño Institucional Especial, que es un proceso integral, que consiste, en el monitoreo y la evaluación de los resultados de indicadores económicos y de impacto, establecidos en los Contratos por Resultados y Desempeño firmados por la institución con los tres órganos rectores (Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo y Ministerio de Administración Pública). Puede abarcar todos los objetivos y programas de la institución o los programas específicos.

ARTÍCULO 10. Sobre la Periodicidad. La *Evaluación del Desempeño Institucional (EDI)* se realizará una vez al año, mientras que la *Evaluación del Desempeño Institucional Especial* se realizará en el tiempo y de conformidad con las disposiciones previamente acordadas en el Contrato por Resultados y Desempeño, con la institución de que se trate.

PÁRRAFO: Las disposiciones establecidas en el presente artículo no constituyen obstáculos, para que las instituciones participantes desarrollen procesos de autoevaluación más frecuentes, con la finalidad de coleccionar y medir trimestral o semestralmente, informaciones que luego registrarán en los informes anuales.

ARTÍCULO 11. Responsabilidad de la Evaluación Anual y Especial. El proceso de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) es responsabilidad conjunta de la institución a evaluar y del Ministerio de Administración Pública, en calidad de órgano rector del mismo. El proceso de Evaluación del Desempeño Institucional Especial, es responsabilidad conjunta de la institución a evaluar y del Ministerio de Administración Pública, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, en su calidad de órganos rectores de los contratos por resultados y desempeño.

ARTÍCULO 12. Sobre la Evaluación del Desempeño Institucional Especial. La Evaluación del Desempeño Institucional Especial constituye un estudio integral y específico de los planes, programas y gestión financiera de la institución participante, complementario a la Evaluación del Desempeño Institucional General, que podrá involucrar, según fuere necesario, las áreas internas del Ministerio de Administración Pública, a especialistas debidamente calificados o a entidades especializadas.

PÁRRAFO: En caso de que sea necesario contratar especialistas para la Evaluación del Desempeño Institucional Especial, el Ministerio de Administración Pública solicitará al Ministro o Ministra de los otros órganos participantes, colaborar con los recursos requeridos a dichos fines.

ARTÍCULO 13. Sobre los Requisitos para las Evaluaciones Anual y Especial. En la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) y Especial, las instituciones públicas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Firmar un Acuerdo/Compromiso de Desempeño o Contrato por Resultados y Desempeño, según sea el caso, con los órganos rectores correspondientes.
- b. Proporcionar datos confiables y oportunamente.
- c. Elaborar un informe de autoevaluación y remitirlo al MAP, a más tardar el 15 de febrero del año en que se realiza la evaluación.

PÁRRAFO: Para la implementación del Plan de Mejora, el Ministerio de Administración Pública, al igual que los demás órganos rectores, apoyarán a las instituciones en el desarrollo de los planes de mejora y acciones necesarias que permitan alcanzar los resultados esperados.

ARTÍCULO 14. Obligatoriedad de brindar información. Los funcionarios y servidores públicos de las instituciones están obligados a aportar y disponer toda la información requerida en el proceso de evaluación del desempeño institucional. El incumplimiento de esta disposición podría ser sancionado conforme al régimen de sanciones, establecido en la Ley No.41-08, de Función Pública, a requerimiento del Ministro de Administración Pública.

PÁRRAFO I. La máxima autoridad de cada organismo es garante de la veracidad y confiabilidad de los datos que provea la institución en el proceso de evaluación, tanto a funcionarios como a los usuarios de sus servicios.

PÁRRAFO II. Cada organismo debe preparar un informe de autoevaluación, en el cual consten los detalles de su calificación, de acuerdo con la metodología fijada por el Ministerio de Administración Pública o acordada en el Contrato por Resultados y Desempeño.

ARTÍCULO 15. Responsabilidad del Viceministerio de Evaluación del Desempeño Institucional. El Viceministerio de Evaluación del Desempeño Institucional, a través de la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional, tendrá la responsabilidad de diseñar los instrumentos técnicos necesarios para la implementación del sistema, así como la parte operativa del proceso. Además, elaborará para el Ministro de Administración Pública un informe general anual de evaluación de la Administración Pública, para ser presentado al Presidente de la República a través del Consejo de Ministros.

SECCIÓN III

De los resultados de la Evaluación del Desempeño Institucional y sus consecuencias

ARTÍCULO 16. Sobre el Proceso de Retroalimentación. Tomando en consideración el resultado del informe, el Ministerio de Administración Pública generará un proceso de retroalimentación a los responsables de las instituciones evaluadas y sus diferentes áreas, para diseñar e implementar un plan de acción, a fin de fortalecer la institución en las áreas o procesos que ésta requiera.

ARTÍCULO 17. Incidencia de Resultados y el Desempeño Individual. El Viceministerio de Evaluación del Desempeño Institucional presentará, para la aprobación del Ministro de Administración Pública, una metodología específica para traducir los resultados de la evaluación institucional hacia los resultados de la evaluación de los funcionarios de la institución de que se trate. Dicha metodología, diseñada en coordinación con el Viceministerio de Función Pública, deberá incluir el puntaje máximo de evaluación individual, conforme a una escala de cumplimiento institucional. En los casos en los que las instituciones tengan contratos por desempeño, se aplica la norma definida para estos fines en el Decreto No.522-11.

ARTÍCULO 18. Incorporación de Planes de Mejora. Las instituciones participantes deberán desarrollar planes de mejora, en función de los resultados de la evaluación, de lo cual, se deberá dejar constancia en el Informe de Autoevaluación Anual, que será remitido al Ministerio de Administración Pública.

ARTÍCULO 19. Consecuencias del proceso. La Evaluación del Desempeño Institucional se apoyará en un sistema de consecuencias que se aplicará a través del Ministerio de Administración Pública a las instituciones, en base a sus resultados, a fin de fortalecer la gestión institucional e impulsar la mejora continua de la Administración Pública.

PARRAFO: El Ministerio de Administración Pública, en coordinación con los demás órganos rectores del sistema integral de evaluación del desempeño, elaborará y presentará a la aprobación del Presidente de la República el sistema de consecuencias que aplicará a las instituciones, en base a los resultados de sus evaluaciones.

ARTÍCULO 20. Presentación de informe. El Ministro de Administración Pública elevará anualmente el Informe General de Evaluación de la Administración Pública, resultante a la consideración del Consejo de Ministros, a los fines de valoración y recomendación de las medidas consideradas pertinentes para superar las debilidades institucionales que pudieran evidenciar dichos resultados.

ARTÍCULO 21. El presente Decreto deroga y sustituye el Decreto No. 423-12, del 9 de agosto de 2012 y toda norma de igual o menor jerarquía, en cuanto le sea contraria.

DADO en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, los trece (13) días del mes de septiembre del año dos mil trece (2013), años 170 de la Independencia y 151 de la Restauración.

DANILO MEDINA

Dec. No. 274-13 que establece el Reglamento para el Sistema de Video-Vigilancia y el Centro de Monitoreo de la Ciudad Colonial de Santo Domingo, Destino Turístico Cultural. G. O. No. 10729 del 25 de septiembre de 2013.

DANILO MEDINA
Presidente de la República Dominicana

NÚMERO: 274-13