

¿CÓMO SE MIDE EL NIVEL DE AVANCE DE UN ÓRGANO?

Poco Avance	= 0-59
Cierto Avance	= 60-79
Objetivo Logrado	= 80-100

¿CÓMO SE ALIMENTA EL SISMAP?

El SISMAP se alimenta de las informaciones (documentos y registros) requeridos como evidencias de cumplimiento de los indicadores por los órganos responsables de su gestión.

¿CÓMO ACCEDE EL CIUDADANO SISMAP?

A través de la página web del MAP (www.map.gob.do) ciudadanos e instituciones pueden realizar consultas sobre el nivel de avance de la gestión de las instituciones del poder ejecutivo, tanto para un organismo en particular, como en el ranking del conjunto de entidades.

¿CÓMO ENCONTRAR LA INFORMACIÓN QUE REQUIERE CONSULTAR?

Al acceder al SISMAP, en la pantalla aparece el menú de contenido con las siguientes opciones: Ranking de Instituciones, Órganos Responsables, Enlaces principales, Contactos, Documentos de Ayuda, entre otras para uso interno del MAP. También tiene acceso a Estadísticas e Informaciones Georeferenciales.

Para activar cualquiera de ellos, solo debe hacer clic en el botón correspondiente.

Ranking: Permite visualizar de manera general el porcentaje alcanzado por cada una de las instituciones listadas, en base al promedio de las valoraciones otorgadas a los indicadores que le aplican.

Al hacer clic en el círculo de color, se desplegarán los sub-indicadores con sus respectivas valoraciones y las evidencias que las sustentan.

Consulta: A través de esta opción se puede realizar consulta de cada una de las instituciones de manera particular, colocando en la casilla que se denomina “Organismo” el nombre, parte de éste o las siglas de la institución objeto de consulta.

También puede usar la opción “Aplicar filtro” y aparecerá una relación de organismos con nombres similares o de la misma categoría.

Esta opción le permite conocer las instituciones cuya valoración está entre un rango de porcentaje (%) específico.

¿CÓMO SE ACTUALIZA LA INFORMACIÓN EN EL SISTEMA?

El SISMAP es un sistema dinámico que se actualiza inmediatamente ocurran cambios en los datos que alimentan alguno de sus indicadores, lo cual puede provocar que una institución baje de un nivel superior a otro inferior o viceversa.

La actualización se refleja en estas formas:

- Por la carga de nueva evidencia o actualización de la existente por el área responsable.
- Porque se haya cumplido el período de vigencia establecido para la evidencia.
- Porque se determine colocar en *Inactivo* o *No aplica* uno o más de los indicadores para una institución.

CONTACTOS:

Ministerio de Administración Pública (MAP)
Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional (DEGI).

Teléfonos: 809-682-3298 Ext. 302 y 325
Correo: sismap@map.gob.do

Instituto Nacional de Administración Pública, Teléfono
809-689-8955
info@inap.gov.do



Avanzamos para ti



SISMAP
Sistema de Monitoreo de
la Administración Pública
PODER EJECUTIVO



Con el apoyo financiero de:



¿Que es el SISMAP?

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) y los postulados de la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

El SISMAP está orientado a monitorear la gestión de los entes y órganos del Poder Ejecutivo, a través de nueve Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG) y sus 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.

El SISMAP tiene una vertiente dirigida a medir los niveles de desarrollo de la gestión de las entidades locales, en términos de eficiencia, eficacia, calidad y participación, en correspondencia con los marcos normativos y procedimentales que inciden en su fortalecimiento, que se denomina SISMAP Municipal, la cual entró en funcionamiento en abril 2015.

OBJETIVOS DEL SISMAP

Entre los Objetivos del SISMAP están:

- Impulsar el cumplimiento de las normativas que rigen el desarrollo de la función pública, el fortalecimiento institucional y la calidad de los servicios públicos.
- Fomentar una cultura de gestión eficaz y transparente, que garantice el libre acceso de la ciudadanía a la información pública e incentive la sana competencia entre las organizaciones.
- Promover la mejora continua de la calidad de los servicios públicos que recibe la ciudadanía.

MARCO LEGAL

El SISMAP, tiene como marco legal:

- La Constitución de la República, proclamada y promulgada en el 2010.
- Ley No. 01-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo y su Reglamento de implementación (Decreto No. 134-14).
- Ley No. 105-13, del 8 de agosto de 2013 sobre Regulación Salarial del Estado Ddominicano, en la que se establece el marco regulador común de la política salarial para todo el sector público dominicano.
- Ley No. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, del 4 de agosto del 2012, que establece los principios rectores y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública; así como la forma de coordinación de los gobiernos locales con la Administración pública central y organismos descentralizados, dentro de los límites que establecen la constitución y la Ley.
- Ley No. 41-08, del 16 de enero de 2008, de Función Pública y sus Reglamentos, que regulan las relaciones de trabajo de las personas designadas por la autoridad competente para desempeñar los cargos presupuestados para la realización de funciones públicas en instituciones del Estado, los municipios y las entidades autónomas, en un marco de profesionalización de los servidores.
- Reglamento No. 251-15, del 13 de agosto de 2015, de Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.
- Reglamento 273-13, del 13 de septiembre del 2013, sobre la Evaluación del Desempeño Institucional.
- Decreto No. 211-10, del 15 de abril de 2010, que declara de carácter obligatorio la aplicación del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación) y las Cartas Compromiso en la Administración Pública.
- Reglamento No. 525-09, de 21 de julio de 2009, que regula la Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores y Funcionarios de la Administración Pública.
- Reglamento No. 527-09 sobre Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial.

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

ORGANISMOS INVOLUCRADOS EN LA GESTION DEL SISMAP

Ministerio de Administración Pública.
Instituto Nacional de Administración Pública.

INDICADORES MONITOREADOS A TRAVES DEL SISMAP

El SISMAP está integrado por nueve (9) Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG), relacionados con los del Barómetro del Servicio Civil y la Carta Iberoamericana de la Función Pública, los cuales hasta este momento están desplegados en unos 28 Sub-Indicadores Vinculados (SIV), relacionados con la Gestión de Recursos Humanos, el Fortalecimiento Institucional, Calidad de la Gestión y Servicios, cuyo cumplimiento es medido en una escala similar al semáforo, con rangos de valores que van desde 0 hasta 100 y que determinan el nivel de avance de las instituciones una vez totalizados.

IBOG 1. Gestión de la Calidad y Servicios

- 1.1 Plan de Mejora-CAF.
- 1.2 Simplificación de Trámites.
- 1.3 Carta Compromiso al Ciudadano.
- 1.4 Transparencia en las informaciones de servicios y funcionarios.
- 1.5 Monitoreo de la calidad de los servicios
- 1.6 Índice de satisfacción ciudadana

IBOG 2. Organización de la Función de Recursos Humanos

- 2.1 Diagnóstico de la Función de RR.HH.

IBOG 3. Planificación de Recursos Humanos

- 3.1 Plan de Recursos Humanos

IBOG 4. Organización del Trabajo.

- 4.1 Estructura Organizativa.
- 4.2 Manual de Organización y Funciones.
- 4.3 Manual de Cargos.
- 4.4 Mapa de Procesos.

IBOG 5. Gestión del Empleo

- 5.1 Concursos Públicos.
- 5.2 Absentismo.
- 5.3 Índice de Rotación.
- 5.4 Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP).

IBOG 6. Gestión de las Compensaciones y Beneficios

- 6.1 Escala Salarial.

IBOG 7. Gestión del Rendimiento.

- 7.1 Gestión de Acuerdos de Desempeño.
- 7.2 Evaluación del Desempeño Laboral.

IBOG 8. Gestión del Desarrollo

- 8.1 Plan de Capacitación.
- 8.2 Nivel de implementación del Sistema de Carrera Administrativa.
- 8.3 Nivel de Administración del Sistema de Carrera.

IBOG 9. Gestión de las Relaciones Laborales y Sociales

- 9.1 Implicación de las Unidades de Recursos Humanos en la Gestión de las Relaciones Laborales.
- 9.2 Pago de Beneficios Laborales.
- 9.3 Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISTAP).
- 9.4 Asociación de Servidores Públicos
- 9.5 Encuesta de Clima