GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

"Avanzamos para Ti"
CIRCULAR

No. 015903

Santo Domingo, D. N.
7 de octubre del 2024

A los: Ministros/as, Contralor General de RD, Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, Superintendentes, Directores/as y Administradores/as Generales, Nacionales y Directores/as Ejecutivos de entes y órganos de la Administración Pública.

Atención: Directores/as y Encargados/as de Recursos Humanos.

Asunto: Planificación del proceso de Gestión y Evaluación del Desempeño Laboral basada en Resultados y en Competencias del año 2025

El Ministerio de Administración Pública (MAP) como órgano rector de los subsistemas de gestión de Recursos Humanos en el sector público e impulsando la profesionalización de los servidores públicos, comunica a los/as Responsables de Recursos Humanos y/o de Evaluación del Desempeño Laboral informaciones de interés y nuevas diretrices para que culminen el proceso de evaluación del desempeño del año 2024 de manera eficaz en sus respectivos entes y órganos públicos y para que coordinen el inicio del proceso de gestión y evaluación del desempeño laboral correspondiente al próximo período 2025.

Enfatizamos que todos los involucrados en el referido proceso: áreas de Recursos Humanos, de Planificación y Desarrollo, Directivos, Supervisores y Servidores cumplan con sus deberes y responsabilidades con el rigor técnico y calidad requerida, para que se logren los principales objetivos del proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos.

La Dirección de Evaluación del Desempeño del MAP realiza una minuciosa revisión de las plantillas recibidas tanto de servidores evaluados como de servidores con acuerdos de desempeño firmados, igual que a otros documentos solicitados y consultados; la revisión es ejecutada en el orden de recepción de las plantillas, previo a ser subidas como evidencia en el subindicador que corresponda: 07.1 y 07.3 de Gestión del Rendimiento en el SISMAP Gestión Pública- SGP. La citada dirección puede solicitar al área pertinente del MAP, una extensión del plazo de vigencia de los subindicadores referidos para la carga en el referido SISMAP GP, para no afectar la puntuación de la institución cuando, por situaciones no controladas, al equipo de Analistas del área no le sea posible cumplir en un 100% la actualización de los subindicadores de los entes que hayan reportado sus plantillas. Para optimizar el tiempo, exhortamos a los responsables de completar las plantillas que revisen muy bien que no haya duplicados de nombres de servidores ni duplicados de números de cédulas, antes de remitir las dos plantillas requeridas.

Es importante señalar que la plantilla cargada al SISMAP GP de servidores evaluados del período finalizado es un paso previo que los entes deben considerar antes de solicitar la no objeción para otorgar tanto el bono por desempeño para servidores de Carrera Administrativa como el incentivo por rendimiento individual.

Detallamos varias novedades relativas al proceso de gestión y evaluación del desempeño laboral que serán aplicadas en el próximo período 2025:

- Los entes y órganos con dos mil (2,000) servidores o más, tomando como referencia las nóminas de personal fijo y temporal de octubre del 2024, tendrán un plazo mayor, hasta el **14 de febrero del 2025** para reportar sus plantillas de servidores evaluados 2024.

- El incumplimiento del plazo para remitir inclusiones de servidores evaluados y rectificaciones de calificaciones del desempeño será penalizada restando cinco (5) puntos en el subindicador 07.3 por cada remisión, según la nueva Guía del SISMAP Gestión Pública que será aprobada y publicada para su aplicación el próximo año 2025.
- Para la **gestión de los acuerdos de desempeño** correspondientes **al año 2025 y siguientes**, requerimos una evidencia emitida por el área de Planificación y Desarrollo de su institución que certifique la vinculación de las metas definidas en el Plan Operativo Anual-POA, Plan Estratégico Institucional - PEI y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público con las metas de los acuerdos de desempeño del personal **Directivo** (Grupo Ocupacional V) responsable de las **áreas misionales o sustantivas**; de lo contrario no será puntuado el subindicador 07.1
- La Certificación que se emita deberá estar firmada por el directivo del área de Planificación y Desarrollo, sellada y remitida en PDF a la Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral del MAP por correo electrónico, acompañada de la plantilla en Excel de servidores con acuerdos de desempeño elaborados para el período 2025
- Requerimos que se completen todos los datos de las plantillas con las siguientes especificaciones: los nombres de los servidores como están en las cédulas, números de cédulas sin guiones, los nombres de los cargos completos, en la columna Sexo colocar F o M, en la columna Grupo Ocupacional colocar solamente el número que corresponda en romano (I, II, III, IV o V), deberán incluir el nombre del servidor/a responsable de completar y revisar cada plantilla y la última fecha de revisión de las mismas.
- El formulario para Acuerdos de Desempeño para el grupo V de Directivos y las plantillas actualizadas, serán remitidas por correo a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en RRHH.
- No serán admitidas las inclusiones de servidores evaluados en el periodo 2024 que no hayan sido reportados con acuerdos de desempeño elaborados para dicho período, a más tardar el **31 de octubre** del 2024.

Anexamos a esta circular un cronograma con los plazos establecidos para gestionar y ejecutar las actividades relevantes del proceso mencionado; la puntuación a obtener en los dos subindicadores actuales de Gestión del Rendimiento del SISMAP Gestión Pública- SGP será penalizada por **incumplimiento** de plazos al remitir las evidencias, entre otros criterios, según esta circular y otras disposiciones establecidas en la Circular núm. 0207557 de fecha 12 de diciembre del 2022, que será sustituida cuando se apruebe la nueva Guía SISMAP GP. La circular núm. 0207557 está disponible en la sección Noticias del referido SGP.

El equipo de la Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral está a su disposición para ofrecerles asistencia técnica y orientaciones relativa al proceso de Gestión y Evaluación del Desempeño laboral; pueden contactarlo en el correo evaluacion@map.gob.do y en el teléfono 809-682-3298 extensiones 2440 y desde la 2442 al 2449.

Contando con su apoyo, motivación y liderazgo para superar los retos actuales.

Atentamente,

Sigmund Freund
Ministro de Administración Pública

GOBIERNO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MAP
REPÚBLICA DOMINICANA

SF/GP/aj
DEDL-2024-104

Anexo: Cronograma para culminar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del período 2024 y para la Gestión del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del año 2025

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

VICEMINISTERIO DE FUNCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL- DEDL

Cronograma para culminar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del período 2024 y para la Gestión del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del año 2025 en los Entes y Órganos Públicos

Actividades del Proceso	**Plazos para cumplir**				
Descripción de actividades	**4to. Trimestre 2024 Oct. – Dic.**	**1er. Trimestre 2025 Enero – Marzo**	**2do. Trimestre 2025 Abril - Junio**	**3er. Trimestre 2025 Julio - Sept.**	**4to. Trimestre 2025 Oct. – Dic**
1. Capacitación y reforzamiento sobre la metodología de Evaluación del Desempeño en el componente I Logro de Metas dirigida a los directivos y a los servidores de la institución.	Desde octubre y noviembre 2024	Hasta marzo 2025			Desde octubre y noviembre 2025
2. Elaboración de los Acuerdos de Desempeño Laboral del año **2025** de los servidores públicos alineados a los respectivos planes operativos anuales- POAs 2025 de las distintas unidades organizativas.	Desde noviembre 2024	Hasta 20/enero/2025			
3. Evaluación del Desempeño **2024** de los servidores públicos y socialización de los resultados mediante Entrevista o reunión de Evaluación del Desempeño.	Desde 9/diciembre /2024	Hasta 15/enero/2025			
4. Remisión al MAP de la plantilla con los resultados de la Evaluación de Desempeño del año 2024		Hasta 31/enero/2025			
4.1 Remisión la plantilla de evaluaciones al MAP por parte de entes con dos mil o más de servidores en nóminas de oct. 2024		Hasta 14/ febrero/2025			

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

VICEMINISTERIO DE FUNCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - DEDL

Cronograma para culminar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del período 2024 y para la Gestión del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del año 2025 en los Entes y Órganos Públicos.

Actividades del Proceso	Plazos para cumplir				
Descripción de actividades	**4to. Trimestre 2024 Oct. – Dic.**	**1er. Trimestre 2025 Enero – Marzo**	**2do. Trimestre 2025 Abril - Junio**	**3er. Trimestre 2025 Julio - Sept.**	**4to. Trimestre 2025 Oct. – Dic**
5. Remisión al MAP de la Plantilla en Excel de servidores con Acuerdos de Desempeño elaborados para el año 2025 por correo electrónico.		Hasta 17/febrero/2025			
6. Remisión al MAP, por correo electrónico, de constancia o certificación en PDF de validación de metas de Acuerdos de Desempeño de cargos directivos de áreas sustantivas con el POA correspondiente.		Hasta 17/febrero/2025			
7. Período de reclamación y/o solicitudes de revisión de los resultados de evaluación de los servidores con calificaciones insatisfactorias, ante el/la Supervisor/a y RRHH	Hasta **15 días francos**, a partir de la entrevista de evaluación.				
8. Período de rectificación de calificaciones o inclusiones de servidores evaluados y remisión al MAP de la 2da. Plantilla con las novedades de los resultados de la Evaluación de Desempeño del año 2024		Hasta 31/marzo/2025			
9. Elaboración de un informe técnico de los resultados obtenidos en la Evaluación de Desempeño laboral del año 2024 y remisión a la DEDL del al MAP.		Hasta 31/marzo/2025			

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

VICEMINISTERIO DE FUNCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - DEDL

Cronograma para culminar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del período 2024 y para la Gestión del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del año 2025 en los Entes y Órganos Públicos

Actividades del Proceso	Plazos para cumplir				
Descripción de actividades	**4to. Trimestre 2024 Oct. – Dic.**	**1er. Trimestre 2025 Enero – Marzo**	**2do. Trimestre 2025 Abril - Junio**	**3er. Trimestre 2025 Julio - Sept.**	**4to. Trimestre 2025 Oct. – Dic**
10. Capacitación sobre Evaluación de Competencias dirigida a los directivos y a servidores de instituciones que cumplen requisitos.		Desde febrero 2025	Hasta mayo 2025		
11. Monitoreo de los Acuerdos de Desempeño por los Supervisores a sus respectivos supervisados.			abril 2025	julio 2025	octubre 2025
12. Reportar trimestralmente a la DEDL del MAP plantilla con novedades: servidores que han ingresado a la entidad después del mes de enero, que han cambiado de cargo y que se les ha elaborado su acuerdo de desempeño para el período en curso.			abril 2025	julio 2025	octubre 2025
13. Registro de comportamientos observados en los servidores supervisados en el formulario establecido.		Durante todo el período	Durante todo el período	Durante todo el período	Durante todo el período
14. Inicio de la Evaluación del Desempeño de los servidores públicos del período 2025					Desde 8/diciembre/2025

Elaborado por:
Lilis Caraballo Matos, Coordinadora

En fecha: 3/10/2024

Aprobado por:
Ángel Jiménez, Director DEDL

En fecha: 4/10/2024