



GUÍA DE  
**Políticas  
Transversales**  
Versión 2025

# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>INDICADORES PARA EL MONITOREO DE LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES</b>	<b>6</b>
<b>IBOG 1. POLÍTICA TRANSVERSAL DE GÉNERO</b>	<b>8</b>
• Indicador PT 1.1.- Arquitectura Institucional para la Inclusión del Enfoque de Género	9
• Indicador PT 1.2.- Generación de Capacidades y Ambiente Laboral para la Inclusión del Enfoque de Género en las Políticas Públicas	12
• Indicador PT 1.3.- Inclusión del Enfoque de Género en las Políticas Públicas	14
<b>IBOG 2. POLÍTICA TRANSVERSAL DE COHESIÓN TERRITORIAL</b>	<b>21</b>
• Indicador PT 2.1.- Cohesión Territorial	21
<b>IBOG 3. POLÍTICA TRANSVERSAL DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL</b>	<b>26</b>
• Indicador PT 3.1.- Sostenibilidad Ambiental	26
<b>IBOG 4. POLÍTICA TRANSVERSAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS</b>	<b>33</b>
• Indicador PT 4.1.- Gestión Integral de Riesgos	33
<b>IBOG 5. POLÍTICA TRANSVERSAL DE DERECHOS HUMANOS</b>	<b>39</b>
• Indicador PT 5.1.- Derechos Humanos	39

**IBOG 6. POLÍTICA TRANSVERSAL DE PARTICIPACIÓN SOCIAL** \_\_\_\_\_ **44**

- Indicador PT 6.1.- Participación Social 44

**PROTOCOLO DE OPERACIÓN DEL SISTEMA DE MONITOREO DE LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES** \_\_\_\_\_ **47**

- Responsabilidades Institucionales 47
- Evolución del Sistema de Indicadores 47
- Funcionamiento de la Plataforma 50
- Evidencias que soportan los Avances 50

## INTRODUCCIÓN

La Estrategia Nacional de Desarrollo (Ley No. 01-12) define en su capítulo III la incorporación de políticas transversales (derechos humanos, enfoque de género, sostenibilidad ambiental y gestión integral de riesgos, cohesión territorial, participación social y uso de las tecnologías de la información y comunicación) en todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas, promoviendo la participación social en la formulación, ejecución, auditoría y evaluación de dichas actuaciones. Dichas políticas transversales, son incorporadas de forma plena tanto en el programa de gobierno como en el Plan Nacional Plurianual del Sector Público.

El Decreto No. 134-14 por el que se aprueba el Reglamento de la Estrategia Nacional de Desarrollo plantea la siguiente descripción para las políticas transversales:

- **Transversalidad de Género:** proceso dirigido a valorar las implicaciones que tienen, para hombres y mujeres, las acciones públicas, en todas sus fases, con el fin de superar las relaciones de desigualdad y de vulneración de derechos de hombres y mujeres, y lograr la equidad de género. Es responsabilidad del Ministerio de la Mujer.
- **Transversalidad de la Cohesión Territorial:** proceso dirigido a valorar las implicaciones que tienen las acciones públicas realizadas por todos los niveles de gobierno, en todas sus fases, con el propósito de lograr que las actividades económicas, sociales e institucionales se distribuyan de manera más equilibrada en el territorio, respeten los principios del desarrollo sostenible y de la seguridad territorial. Es responsabilidad del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
- **Transversalidad de la Sostenibilidad Ambiental y Gestión Integral de Riesgos:** proceso dirigido a valorar las implicaciones que tienen las acciones públicas, en todas sus fases, a fin de evitar, minimizar y/o restaurar los daños posibles sobre el medio ambiente y los recursos naturales; así como, para prevenir, reducir y/o mitigar los efectos adversos de fenómenos peligrosos sobre la población, los bienes y servicios y el ambiente. Es responsabilidad del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

- **Transversalidad de los Derechos Humanos:** proceso dirigido a valorar las implicaciones que tienen las acciones públicas, en todas sus fases, con el fin de garantizar y/o restituir los derechos individuales y colectivos reconocidos por el Estado dominicano y consagrados en su Constitución y en los tratados y los convenios internacionales suscritos. Es responsabilidad de la Procuraduría General de la República.
- **Transversalidad de la Participación:** proceso de expresión de opinión e intervención de los distintos sujetos individuales y colectivos, en el desarrollo de acciones públicas, en todas o algunas de sus fases. Es responsabilidad del Ministerio de la Presidencia.
- **Transversalidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones:** proceso de valorar las implicaciones que tiene el uso de herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios de las tecnologías de la información y comunicación sobre las acciones públicas, en todas sus fases, a fin de ampliar su cobertura y mejorar su eficiencia y eficacia. Es responsabilidad de la Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación.

En todo este contexto, en un proceso conducido por el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), se presenta la evolución para el monitoreo de los indicadores que se presentan en esta Guía de Políticas Transversales - Versión 2025.

## INDICADORES PARA EL MONITOREO DE LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES

Como enfoque aspiracional, para el desarrollo de los diferentes indicadores se propone, como planteamiento inicial, un esquema que se orienta a consolidar las estructuras institucionales para poder operativizar, a lo interno de los entes y órganos, la incorporación de las políticas transversales previstas en la Estrategia Nacional de Desarrollo en los planes, programas, proyectos y políticas públicas bajo su rectoría, que propicie disponer personal con capacidad al frente de ellas y que desarrolle acciones vinculadas a la implementación de cada una de las políticas en su accionar institucional.

En un planteamiento posterior, se pudiera proponer avanzar con mayor profundidad en el monitoreo de la transversalización de cada una de ellas dentro de los diferentes sistemas de monitoreo y/o prácticas institucionales.

En primer lugar, es importante precisar algunos elementos vinculados a las 7 Políticas Transversales de cara a la definición de los indicadores propuestos para su inclusión en la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI):

- La política transversal de participación social se complementa con el bloque de indicadores que monitorea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (cumplimiento Ley No. 200- 04 y transparencia gubernamental) incorporada en la Evaluación del Desempeño Institucional.
- La política transversal de TIC se cubre con el monitoreo del índice iTICge conducido desde la OGTIC y que se integra en la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI).

Para todos los indicadores propuestos, la puntuación final y el color se logra con la suma aritmética de cada uno de los avances en los hitos propuestos.



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
MINISTERIO DE LA MUJER

# Política transversal de género



GUI-GDP-008 - (Versión 04)



## IBOG 1. POLÍTICA TRANSVERSAL DE GÉNERO

En el marco de la Política Transversal de Género, se establece un enfoque estratégico que integra la perspectiva de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en planes, programas y proyectos de la gestión pública dominicana, según lo establecido en la Estrategia Nacional de Desarrollo y en el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, bajo la supervisión del Ministerio de la Mujer. Esta política busca fortalecer las capacidades institucionales e impulsar acciones específicas encaminadas al cierre de brechas de género, obedeciendo a un compromiso explícito con la promoción y aplicación de la transversalización del Enfoque de Género.

En ese contexto, se cuenta con tres (3) indicadores de género, conformados en base a hitos, monitoreados por el Ministerio de la Mujer

- El primer indicador se concentra en disponer de una arquitectura institucional donde que promueve la igualdad de género, incluyendo la conformación de un comité para la transversalización de género, la creación de una Unidad de Igualdad de Género (UIG) con personal capacitado y un plan de acción definido. También considera la elaboración de informes sobre brechas de género en la institución y en la prestación de servicios.
- El segundo indicador se encuentra orientado al fortalecimiento de capacidades de los funcionarios/as en temas vinculados a la igualdad de género. Promueve la implementación de estrategias para fomentar un ambiente laboral inclusivo, asegurando la formación del personal en temas de corresponsabilidad en el cuidado y enfoque de género. Además de la incorporación de estos temas en el plan de formación anual.
- El tercer indicador vinculado a la implementación de acciones concretas vinculadas a la igualdad de género en la gestión pública, donde se abordan aspectos como la inclusión del enfoque en compras y presupuestos, la ejecución de recursos para reducir brechas, el reporte periódico de avances en la transversalización del enfoque género, la inclusión de género en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y la creación de políticas institucionales específicas de igualdad de género.

La construcción del IBOG se realiza en base a lo planteado por la Constitución de la República, la Estrategia Nacional de Desarrollo y toma las pautas de actuación establecidas por el Ministerio de la Mujer, como la resolución conjunta con el Ministerio de Administración Pública del 11 de septiembre del 2019 para la conformación de las unidades de igualdad de género en la administración pública, las pautas para creación y funcionamiento del comité, entre otras.

**Indicador PT 1.1.- Arquitectura Institucional para la Inclusión del Enfoque de Género**

Para lograr que la igualdad de género sea una realidad en todas las áreas del gobierno, es necesario que las instituciones públicas tengan una estructura interna que lo facilite. Este indicador se enfoca en cómo las instituciones están organizándose para asegurar que el enfoque de género se incorpore en su día a día.

En primer lugar, se destaca la importancia de la creación de un Comité de Transversalización de Género. La institución debe formar un grupo de personas que se encargarán de asegurar que la perspectiva de género se tenga en cuenta en todo lo que hace la institución. Para demostrarlo, se debe presentar un documento oficial (Resolución interna) firmado por la máxima autoridad de la institución, donde se indique la creación de este comité, siguiendo las pautas del Ministerio de la Mujer. Este documento debe tener un acuse de recibo del Ministerio de la Mujer. Además, se debe entregar un comunicado interno donde se informe a todo el personal de la institución sobre la formación de este comité, el reglamento interno del comité, donde se establezcan sus funciones y cómo va a trabajar, y un plan de trabajo donde se detallen las actividades que el comité va a realizar. Los miembros de este comité deben participar en talleres de formación sobre cómo implementar el enfoque de género en las políticas públicas, impartidos por el Ministerio de la Mujer. Se debe presentar un registro de las personas que participaron en el taller de inducción. Al menos el 90% de los miembros del comité deben haber completado esta formación.

En segundo lugar, se requiere la creación de una Unidad de Igualdad de Género (UIG). La institución debe crear una unidad interna encargada específicamente de temas de igualdad de género. Esta unidad puede ser un cargo específico o un equipo de trabajo, y debe depender de la Unidad de Planificación y Desarrollo de la institución. Para demostrarlo, se puede presentar, en el caso de cargo, un documento donde el Ministerio de Administración Pública (MAP) aprueba la creación de este cargo y su inclusión en el manual de cargos de la institución. Si se creó una unidad administrativa, se debe presentar el organigrama de la institución aprobado por el MAP, donde se muestre la creación de esta unidad y sus funciones, de acuerdo con lo establecido por el MAP y el Ministerio de la Mujer. Si se designó a una persona como responsable, se debe presentar un comunicado interno donde se informe sobre la designación de esta persona y sus responsabilidades, junto con el "acuerdo de desempeño" de esta persona, donde se detallen sus funciones relacionadas con la igualdad de género. La persona encargada de la Unidad de Igualdad de Género debe recibir formación especializada sobre cómo incluir el enfoque de género en las políticas públicas, con los requisitos mínimos

establecidos por el Ministerio de la Mujer. Se debe presentar el certificado de aprobación de la persona responsable de la UIG (según la nómina de la institución) de un curso sobre cómo incluir el enfoque de género en las políticas públicas, que cumpla con las condiciones establecidas. También se debe presentar la nómina institucional de uno de los últimos 3 meses donde se identifique a la persona contratada como responsable de la UIG o punto focal de género.

En tercer lugar, la institución debe elaborar un Informe de Identificación de Brechas de Género. La institución debe preparar un informe donde se identifiquen las diferencias que existen entre hombres y mujeres tanto en la nómina de la institución como en los servicios que se ofrecen a la ciudadanía, siguiendo las pautas del Ministerio de la Mujer. Para demostrarlo, se debe presentar el Informe de brechas de género, que debe incluir un análisis general y por grupo de empleados, basado en la nómina de la institución. También debe incluir un informe sobre las brechas de género en la prestación de servicios a la ciudadanía. Ambos informes deben cumplir con las pautas establecidas por el Ministerio de la Mujer.

Finalmente, la institución debe elaborar un Plan de Acción Institucional para el Cierre de Brechas de Género. La institución debe definir y aprobar un plan de acción (o Plan Operativo Anual - POA, si aplica) para el año en curso, donde se establezcan las acciones que se van a llevar a cabo para reducir las brechas de género identificadas en el informe anterior. Este plan debe incluir las brechas identificadas en el Informe Identificación de Brechas de Género, la encuesta de Clima Laboral, cuando aplique, resultados desagregados por sexo y cumpliendo con los criterios del MMUJER. Para demostrarlo, se debe presentar el Plan de acción institucional para el cierre de brechas de género, o el POA en caso de que tenga dicha estructura, del año en curso, aprobado por la autoridad de planificación de la institución. Este plan debe haber sido revisado y validado por el Ministerio de la Mujer para asegurar que cumple con los criterios establecidos.

Desde el Ministerio de la Mujer se han desarrollado insumos y herramientas que respaldan a las instituciones en la implementación de este indicador, estas son:

- Modelo de comunicación interna y externa sobre creación del comité.
- Modelo de Reglamento del Comité Institucional de Transversalización de Género.
- Modelo de Resolución de creación del Comité Institucional de Transversalización de Género.
- Pautas Creación y Funcionamiento Comité.

- Resolución Conjunta del MAP y MMUJER del 11 de septiembre del 2019.
- Cargos descritos en el Manual de cargos civiles comunes del Poder Ejecutivo.
- Recomendaciones Generales sobre Informe Institucional de Brechas de Género.

En base a todo lo anterior, el indicador definido es el siguiente:

<p><b>Objetivo Logrado</b></p>	<p>1. <b>Comité de Transversalización Género (+30).</b></p> <p>a. <u>Conformación de Comité (+15)</u>: La entidad ha conformado el comité de transversalización del enfoque de género.</p> <p>b. <u>Taller Inducción (+15)</u>: Este comité ha recibido el taller de inducción para la implementación del enfoque de género en las políticas públicas facilitado por el MMujer</p>
<p><b>Cierto Avance</b></p>	<p>2. <b>Unidad de Igualdad de Género (UIG) (+30):</b></p> <p>a. <u>Conformación (+15)</u>. Se ha creado a lo interno de la entidad una unidad de igualdad de género, como un cargo o como unidad administrativa no unipersonal, bajo la dependencia de la unidad de planificación y desarrollo.</p> <p>b. <u>Entrenamiento Responsable (+15)</u>: La persona responsable de la UIG ha recibido, durante los últimos 3 años, algún tipo de formación específica sobre la inclusión del enfoque de género en las políticas públicas, con los mínimos establecidos por el MMUJER.</p> <p>3. <b>Identificación de Brechas de Género (+15)</b>. La institución elabora Informe de brechas de género en la nómina institucional y en la prestación de servicios hacia la ciudadanía de acuerdo con las</p>

Poco Avance

pautas del MMujer.

4. **Plan de acción institucional para cierre de brechas de género (+25).** El plan de acción (o POA, si aplica) de género de la institución está definido y aprobado para el año calendario por su institución, incluyendo las brechas identificadas en el Informe Identificación de Brechas de Género, la encuesta de Clima Laboral, cuando aplique, resultados desagregados por sexo y cumpliendo con los criterios del MMUJER.

### **Indicador PT 1.2.- Generación de Capacidades y Ambiente Laboral para la Inclusión del Enfoque de Género en las Políticas Públicas**

En indicador busca fortalecer las capacidades del personal y crear un ambiente laboral favorable a promover la igualdad de género.

El hito 1.2.1. Formación en corresponsabilidad en el cuidado, promueve la capacitación del personal en corresponsabilidad en el cuidado, a través del curso ofrecido por el MMUJER. Se asignan puntuaciones según el porcentaje de servidores masculinos y femeninos que hayan tomado y aprobado el curso. Para obtener la puntuación máxima, al menos el 20% de los servidores de cada género deben completar el curso. El listado de las personas que aprobaron el curso es comparado con la nómina institucional para verificar la participación.

El hito 1.2.2. Formación en enfoque de género promueve y mide la capacitación en enfoque de género, diferenciando entre los grupos ocupacionales I-III y IV-V. Para los grupos I-III, se requiere que al menos el 15% del personal reciba formación sobre género, con una duración mínima de 4 horas, para obtener una puntuación de +20. En los grupos IV-V, se exige que el 15% también reciba esta formación, con una puntuación de +30. La institución puede optar por capacitar un mínimo de 100 personas si el 15% supera el centenar. El listado de personal y los cursos completados deben ser presentados para la validación.

El hito 1.2.3. Plan de formación anual evalúa si el plan de formación anual de la institución incluye contenidos relacionados con el enfoque de género y la igualdad. El plan debe presentar al menos cuatro formaciones vinculadas a principios básicos del enfoque de género y la transversalización en el sector público. La puntuación máxima de se otorga si el plan incluye estos contenidos y ha sido remitido y validado por INAP.

Desde el MMujer se han desarrollado insumos y herramientas que respaldan a las instituciones en la implementación de este indicador, estas son:

- Formulario de solicitud inscripción a colaboradores.
- Afiche con Solución a Problemas Frecuentes.
- Documento descriptivo del curso.
- Formato de remisión evidencia 2.3.
- Listado de Instituciones con Oferta Formativa sobre Igualdad de Género.

En base a todo lo anterior, el indicador definido es el siguiente:

<b>Objetivo Logrado</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Formación en corresponsabilidad en el cuidado (+30).</b> El personal ha tomado el curso en corresponsabilidad de los Cuidados ofrecido por el MMUJER.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Puntuación +20: Al menos el 20% de los servidores masculinos y al menos el 20 % de las servidoras femeninas.</li> <li>b. Puntuación +10: Al menos el 10% de los servidores masculinos y al menos el 10 % de las servidoras femeninas.</li> <li>c. Puntuación +5: Al menos el 5% de los servidores masculinos y al menos el 5 % de las servidoras femeninas.</li> </ol> </li> <li>2. <b>Formación en enfoque de género (+50).</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Puntuación +20: Durante el último año, al menos el 15% de <u>los servidores/as de los grupos</u></li> </ol> </li> </ol>
-------------------------	---

<b>Cierto Avance</b>	<p><u>ocupacionales del I al III</u> de la institución supera algún contenido formativo vinculado al enfoque de género y validado en contenido por el Ministerio de la Mujer, con una duración mínima de 4 horas. La validación parcial, se realizará de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Puntuación +20: Al menos el 15% del personal.</li> <li>ii. Puntuación +10: Al menos el 10% del personal.</li> <li>iii. Puntuación +5: Al menos el 5% del personal.</li> <li>iv.</li> </ol> <p>b. Puntuación +30: Durante el último año, <u>al menos el 15% de los servidores/as grupos ocupacionales IV y V</u> de la institución supera algún contenido formativo vinculado al enfoque de género y validado en contenido por el Ministerio de la Mujer, con una duración mínima de 4 horas. La validación parcial, se realizará de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Puntuación +30: Al menos el 15% del personal.</li> <li>ii. Puntuación +15: Al menos el 10% del personal.</li> <li>iii. Puntuación +10: Al menos el 5% del personal.</li> </ol> <p>Nota: En caso de que el 15% de un grupo ocupacional supere una centena, la institución puede optar por capacitar un mínimo de 100 personas.</p>
<b>Poco Avance</b>	<p>3. <b>Plan de formación anual (+20).</b> El plan de formación anual de la entidad (remitido a INAP) dispone de al menos 4 contenidos formativos relativos a principios básicos del enfoque de género, transversalización del enfoque de género en el sector público y otros temas relacionados a la igualdad.</p>

### **Indicador PT 1.3.- Inclusión del Enfoque de Género en las Políticas Públicas**

En esta sección se busca asegurar que la perspectiva de género se incluya en las políticas y prácticas de la institución.

En primer lugar, se requiere un Enfoque de Género en las Compras del Estado. La institución debe implementar, en el último semestre, al menos 2 acciones (según documento de mejores prácticas) para fortalecer la transversalización del enfoque de género en las compras públicas. La evidencia dependerá de la acción implementada: certificados de participación, reporte de procesos, listados desagregados de proveedores, etc.

El hito 1.3.1. Enfoque de Género en Compras Públicas requiere que la institución implemente al menos dos acciones en el último semestre para fortalecer la transversalización del enfoque de género en las compras públicas, siguiendo las mejores prácticas del documento orientativo elaborado por el MMujer. Las evidencias de estas acciones pueden incluir certificados de participación, reportes de procesos o listados desagregados de proveedores.

En segundo lugar, se debe integrar el Género en la Estructura de los Programas. Esto incluye la Formulación del Presupuesto, donde la institución dedica presupuesto programático y operativo al cierre de brechas de género y la transversalización. Cuando aplica, utiliza los clasificadores presupuestarios en su estructura programática. Para demostrarlo, se debe presentar la estructura programática que refleja clasificador y/o formulación presupuestaria del último ejercicio presupuestario. En el segundo caso, se debe contar con documento de DIGEPRES que explique cuando no sea posible usar clasificador actualmente. También se requiere la Ejecución subfunciones clasificación género, donde el presupuesto destinado al cierre de brechas de género durante el año vigente fue ejecutado en al menos un 75%. Para demostrarlo, se debe presentar el Informe de Ejecución presupuestaria de las actividades clasificadas con subfunciones de género durante el último año.

El hito 1.3.2. Género en la Estructura Programática aborda la asignación y ejecución de recursos económicos para el cierre de brechas de género: a) Formulación Presupuestaria: La institución debe dedicar presupuesto al cierre de brechas de género y la transversalización de género en su estructura programática, utilizando los clasificadores presupuestarios cuando sea aplicable. La evidencia necesaria es la estructura programática con los clasificadores presupuestarios reflejados, o en su defecto, un documento de DIGEPRES que explique la imposibilidad de usarlos. b) Ejecución subfunciones clasificación género: La institución debe ejecutar al menos el 75% del presupuesto destinado al cierre de brechas de género durante el año.

En tercer lugar, se requiere el Reporte de informes periódicos. La institución debe reportar al Ministerio de la Mujer, según periodicidad establecida por ese organismo rector, los avances en la implementación de políticas públicas para la igualdad de género a partir de las líneas de acción del plan de igualdad y equidad de género (PLANEG) y los compromisos internacionales que le apliquen. Para demostrarlo, se deben presentar informes según modelo facilitado con reporte de avances a partir de líneas de acción del PLANEG III y compromisos internacionales que les correspondan.

El hito 1.3.3. Reporte de informes periódicos, la institución debe reportar al Ministerio de la Mujer los avances en la implementación de políticas públicas de igualdad de género, basados en el PLANEG y compromisos internacionales. Los informes deben seguir el modelo facilitado y ser entregados en las fechas establecidas: 30 de enero, 30 de abril, 30 de julio y 30 de octubre.

En cuarto lugar, se requiere un Plan Estratégico Institucional. El PEI de la entidad debe tener enfoque de género de acuerdo con los lineamientos establecidos por el MMUJER. El diagnóstico del PEI debe reflejar la situación diferenciada entre hombres y mujeres a partir de datos actualizados, diagnóstico institucional de género y consulta a ciudadanía. Además, el PEI debe contener resultados o productos específicos destinados al cierre de brechas de género, vinculados al PLANEG y con indicadores. Para demostrarlo, se debe presentar el Plan Estratégico Institucional aprobado para el periodo actual.

El hito 1.3.4. Plan Estratégico Institucional establece que la institución debe incluir el enfoque de género en el PEI según los lineamientos del MMUJER. a) El diagnóstico del PEI debe reflejar la situación diferenciada entre hombres y mujeres a partir de datos actualizados, análisis institucional de género y consulta a la ciudadanía. b) El PEI debe contener resultados o productos específicos destinados a cerrar las brechas de género, vinculados al PLANEG y con indicadores.

En quinto lugar, se requiere una Política institucional de género. La institución debe crear, aprobar y difundir una política institucional de igualdad de género. Para demostrarlo, se debe presentar la Política Institucional de Género aprobada con evidencia de difusión interna y externa. Ejemplos de evidencias de política incluyen correos

electrónicos, flyers en murales, charlas de presentación de la política, evento de lanzamiento, política disponible en la página web, y un Informe de monitoreo de la Política Institucional de Género.

El hito 1.3.5. Política institucional de género requiere que la institución debe haber creado, aprobado y difundido una política institucional de igualdad de género. La evidencia debe incluir la política aprobada y pruebas de su difusión interna y externa, como correos electrónicos, flyers, presentaciones, eventos de lanzamiento o publicación en la página web.

Finalmente, se deben mostrar los Avances institucionales en igualdad de género. La institución debe lograr avances en igualdad de género mediante la obtención de resultados significativos en al menos uno de sus principales programas o debe contribuir, durante el último año, a la presentación de informes nacionales sobre igualdad de género en el marco del PLANEG, los ODS, la CEDAW, u otros instrumentos internacionales. Para demostrarlo, se deben presentar informes de evaluación y seguimiento de los programas que demuestren avances en igualdad de género, y documentación oficial de la contribución de la institución a informes nacionales sobre igualdad de género (actas, reportes, menciones en informes oficiales). También se puede presentar la participación institucional en reuniones o procesos de reporte de compromisos internacionales.

El hito 1.3.6. Avances institucionales en igualdad de género solicita que la institución debe haber logrado avances significativos en igualdad de género en al menos uno de sus principales programas, o haber contribuido a la presentación de informes nacionales sobre igualdad de género en el marco del PLANEG, los ODS, la CEDAW u otros instrumentos internacionales. La evidencia incluye informes de evaluación y seguimiento de programas o documentación oficial de la contribución institucional a los informes nacionales sobre igualdad de género.

Desde el MMujer se han desarrollado insumos y herramientas que respaldan a las instituciones en la implementación de este indicador, estas son:

- Documento orientativo sobre cómo fomentar las compras con enfoque de género
- Talleres con DGCP
- Talleres con DIGEPRES

- Modelo de Informe
- Matriz de PLANEG III con responsables por objetivos
- Matriz de CEDAW con responsables por recomendación
- Recomendaciones CEDAW
- Manual PEI (facilitado por el MEPYD)
- Recomendaciones Generales sobre Política Institucional de Género

En base a todo lo anterior, el indicador definido es el siguiente:

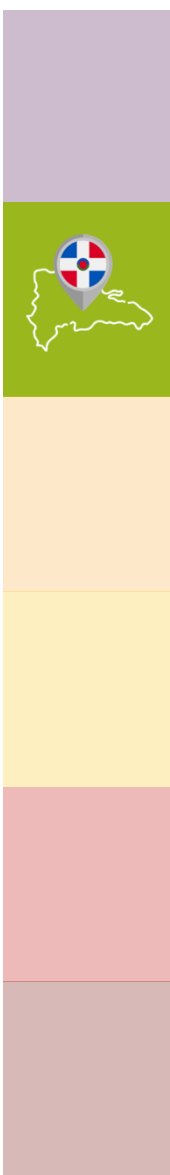
#### Objetivo Logrado

1. ***Enfoque de Género en Compras Públicas (+10)***. La institución implementa, en el último semestre, al menos 2 acciones (según documento de mejores prácticas) para fortalecer la transversalización del enfoque de género en las compras públicas.
2. ***Género en estructura programática (+15)***.
  - a. ***Formulación Presupuestaria (+10)***. La institución dedica presupuesto programático y operativo al cierre de brechas de género y la transversalización. Cuando aplica, utiliza los clasificadores presupuestarios en su estructura programática.
  - b. ***Ejecución subfunciones clasificación género (+5)***. El presupuesto destinado al cierre de brechas de género durante el año vigente fue ejecutado en al menos un 75%.
3. ***Reporte de informes periódicos (+10)***. La institución reporta al Ministerio de la Mujer, según

<p style="text-align: center;"><b>Cierto Avance</b></p>	<p>periodicidad establecida por ese organismo rector, los avances en la implementación de políticas públicas para la igualdad de género a partir de las líneas de acción del plan de igualdad y equidad de género (PLANEG) y los compromisos internacionales que le apliquen.</p> <p>4. <b>Plan Estratégico Institucional (+30).</b> El PEI de la entidad tiene enfoque de género de acuerdo con los lineamientos establecidos por el MMUJER.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. El diagnóstico del PEI refleja la situación diferenciada entre hombres y mujeres a partir de datos actualizados, diagnóstico institucional de género y consulta a ciudadanía (+10)</li> <li>b. En adición a lo anterior, el PEI contiene resultados o productos específicos destinados al cierre de brechas de género, vinculados al PLANEG y con indicadores (+20)</li> </ol> <p>5. <b>Política institucional de género (+15).</b> La institución ha creado, aprobado y difundido una política institucional de igualdad de género.</p> <p>6. <b>Avances institucionales en igualdad de género (+20):</b> La institución ha logrado avances en igualdad de género mediante la obtención de resultados significativos en al menos uno de sus principales programas o ha contribuido, durante el último año, a la presentación de informes nacionales sobre igualdad de género en el marco del PLANEG, los ODS, la CEDAW, u otros instrumentos internacionales.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Poco Avance</b></p>	



# Política transversal de cohesión territorial



## IBOG 2. POLÍTICA TRANSVERSAL DE COHESIÓN TERRITORIAL

### *Indicador PT 2.1.- Cohesión Territorial*

La Política Transversal de Cohesión Territorial aspira permear a la planificación y operatividad del Sistema Nacional de Planificación Inversión Pública (SNPIP) de un enfoque equitativo en la provisión de servicios, infraestructura, capacidades y oportunidades, bajo una distribución regionalizada la cual fomente la coordinación y articulación de las políticas públicas ejercidas por los diferentes actores. Si bien es una propuesta ambiciosa, es igual de necesaria. Este proceso de articulación de la planificación es una parte importante de lo que la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END) identifica como “*un viaje de transformación hacia un país mejor*”.

La Cohesión Territorial enfrenta distintos retos y áreas de mejora dentro del ejercicio de las políticas públicas; retos que van desde el cambio o adhesión de la mirada de la inversión pública nacional hacia una de estrategia regionalizada y de aterrizaje provincial-municipal que impulse un desarrollo equitativo en los territorios con énfasis en mejorar las condiciones de vida en aquellos de mayor necesidad; la generación de data desagregada y coordinada bajo unidades de medición comunes, expresadas en capas de información que nos permitan planificar con una expresión territorial más acertada; la ausencia de espacios de coordinación y alineación estatal para la solución con múltiples enfoques sobre las problemáticas colectivas; por sobre todo la falta de integración multidireccional de los diferentes instrumentos de planificación que deben de ser expresión del sentir de la sociedad civil y su participación como parte de una sociedad democrática de derecho.

A continuación, se describen los seis (6) nuevos subindicadores elaborados para el monitoreo y evaluación del avance de la política, recordando que los mismos se organizan alineados al calendario de del SNPIP, más sin embargo no son correquisitos entre sí para lograr las puntuaciones.

En el renglón de **Poco Avance**, se inicia el ciclo de este año con el **Sexto (6to) Hito** el cual requiere el nombramiento de una persona encargada de dar seguimiento a la Política Transversal de Cohesión Territorial (PTCT) dentro de la Dirección de Planificación Institucional, especificando sus datos de contacto con una ratificación trimestral para mantener la comunicación efectiva y la preservación del conocimiento sobre capacitaciones recibidas en relación al tema.

**El Quinto (5to) Hito** plantea una Planificación Estratégica Institucional Regionalizada, la cual, bajo la metodología de análisis elaborada por el Ministerio de Economía, Planificación & Desarrollo (MEPyD), los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) visibilizan el enfoque regional con miras hacia la reducción de brechas en la dotación de servicios, infraestructuras y capacidades. Del mismo modo son identificados los actores con los que tienen que colaborar para la mejora de los problemas sociales.

El **Cuarto (4to) Hito**, impulsa el proceso de participación democrática multinivel en la planificación y programación para la inversión pública. Esto expresado en la vinculación, evaluación, aceptación y respuesta de las demandas agrupadas en la plataforma de Registro Único de Demandas Territoriales Ciudadanas (RUTDC) dentro de los Planes Operativos Anuales de las instituciones priorizadas. Con la ejecución de estas demandas se logra incentivar a la población y Gobiernos Locales en los procesos de planificación y las instituciones amplían la mirada de lo que son las necesidades de cada territorio.

En el renglón de **Cierto avance**, el **Tercer (3er) Hito**, plantea una Producción Operativa Territorializada, con Planes Operativos Anuales (POA) que identifican la incidencia de las labores de la institución en todas las escalas territoriales de planificación: desde la escala más pequeña posible (el distrito municipal) hasta la escala regional y el alcance nacional. En este POA se debe evidenciar además el cumplimiento de las pasadas demandas ciudadanas y la aplicación de las nuevas. Conjunto a esto, se cargan evidencias de avance en la plataforma RUTDC, lo cual fortalece la comunicación con el ciudadano preocupado por el avance de su demanda.

En el último renglón, de **Objetivo Logrado**, se colocan los hitos más importantes para alcanzar el siguiente nivel en la planificación de Políticas Públicas coordinadas y articuladas, con estos se buscan la producción de información de carácter regional especializada y la participación eficaz de las instituciones en los procesos ciudadanos de planificación provincial, alimentado por los municipales y abriéndole el camino a los regionales. El **Segundo (2do) Hito**, solicita Información Desagregada a Nivel Territorial, en donde las instituciones presentan data especializada sobre sus temas de competencia en las diferentes escalas siempre con miras a la mayor desagregación posible; conscientes de las dificultades y costos de esta operación, también se acepta el plan o ruta para la producción de la misma data.

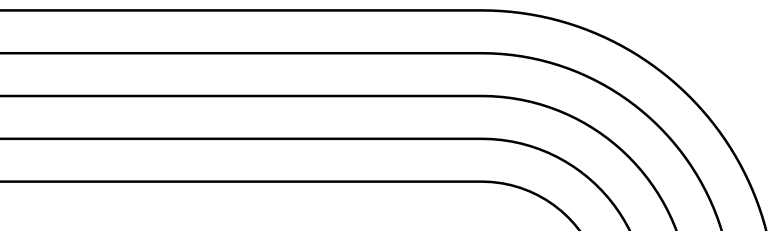
Finalmente, el **Primer (1er) Hito** aboga por la participación institucional en los procesos de Consolidación de Demandas Territoriales, en donde la persona encargada de esta asistencia tiene la facultad administrativa y técnica

de mejorar las demandas que son elevadas a nivel provincial, de forma que aquellas que se integran en el próximo ciclo al PEI y POA tenga mayor nivel técnico y capacidad de impacto en la calidad de vida de la población.

Objetivo Logrado	
Cierto Avance	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Presencia en Espacios de Consolidación de Demandas Territoriales (+15).</b> La institución designa a un representante territorial con capacidad técnica e institucional (+10), para que participe en proceso de Consolidación Demandas Territoriales Provinciales como parte del Proceso de Cohesión Territorial (+5).</li><li>2. <b>Información Desagregada a Nivel Territorial (+10).</b> Las instituciones hacen gestiones e identifican una ruta para poder producir y/o recabar informaciones a escala Regional y/o Provincial que puedan ser utilizadas como base de su PEI.</li><li>3. <b>Producción Operativa Territorializada (+10).</b> La Planificación del accionar de la institución está desagregada territorialmente y visibiliza dónde impacta (Región, Provincia o Municipio).</li><li>4. <b>Vinculación POA – RUDCT. (Indicador evaluado proporcionalmente desde 0 a 40).</b> El POA institucional vigente contiene al menos un 25% del número total de demandas identificadas en el Sistema de Registro Único de Demandas Territoriales (RUDCT).</li><li>5. <b>Planificación Estratégica Institucional Regionalizada (+20):</b><ol style="list-style-type: none"><li>a. La institución cuenta con un PEI que visibiliza el análisis regionalizado para la priorización de su accionar, tomando en cuenta indicadores relativos a su especialidad y la calidad de vida de la población, buscando disminuir las brechas territoriales (+10)</li><li>b. Expresa sus productos, resultados e indicadores a nivel regional donde impactan a la población (+10)</li></ol></li></ol>
Poco Avance	<ol style="list-style-type: none"><li>6. <b>Asignación Oficial de Persona Encargada para la Política de Cohesión Territorial (+5).</b> La Institución designa a una persona responsable perteneciente a la UIPYD para llevar el tema de la PTCT y la incluye en su acuerdo de desempeño. Este hito se verificará trimestralmente y de no enviar la puntuación baja.</li></ol>



# Política transversal de sostenibilidad ambiental



## IBOG 3. POLÍTICA TRANSVERSAL DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

### *Indicador PT 3.1.- Sostenibilidad Ambiental*

El gobierno dominicano en su compromiso de promover una gestión pública moderna y sustentable implementa, entre múltiples iniciativas, la Política Transversal de Sostenibilidad Ambiental. Esta política tiene como objetivo, integrar el cuidado ambiental en el quehacer institucional, procurando la adopción y mantenimiento de medidas y lineamientos de desarrollo sostenible en la gestión pública de la República Dominicana. La implementación de esta política ha sido concebida para lograr un avance progresivo en los procesos administrativos y de gestión estratégica de cada una de las instituciones gubernamentales, lo que se traducirá no tan solo en la disminución de los impactos ambientales y de los recursos económicos, que genera el aparato público, sino en la transformación hacia una cultura ambiental que produzca sinergias en diversos sectores del país.

La creación de cada indicador de la Política Transversal de Sostenibilidad Ambiental busca integrar prácticas sustentables con el objetivo de mitigar los impactos ambientales generados y promover la conservación a largo plazo de los recursos naturales. El logro de la medición de estos indicadores abarca una amplia gama de actividades a implementar, desde la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero hasta la adopción de prácticas sostenibles en la gestión del agua y de los residuos.

Para guiar esta implementación, se presentan anualmente un conjunto de hitos o compromisos con valores y fechas de cumplimiento consensuados y acordados previamente. Cada uno de estos hitos impacta directamente las instituciones, y repercute positivamente en indicadores nacionales tales como: calidad de vida, calidad del aire, calidad del agua, salud ambiental, entre otros. Asimismo, el alcance del impacto de las acciones contenidas en esta política promueve el aumento de la resiliencia a la adaptación al cambio climático y la mitigación de gases de efecto invernadero, consecuencias altamente importantes para el desarrollo sostenible de un país insular como la República Dominicana, el cual ha sido ubicado según el Índice Mundial de Riesgo 2023<sup>1</sup> en la posición 41.

Los resultados a largo plazo de la aplicación de este instrumento estratégico ambiental con alcance gubernamental, representa una vía segura para eficientizar el uso de los recursos naturales y económicos, y la transformación de la

---

<sup>1</sup> [https://weltrisikobericht.de/wp-content/uploads/2024/01/WorldRiskReport\\_2023\\_english\\_online.pdf](https://weltrisikobericht.de/wp-content/uploads/2024/01/WorldRiskReport_2023_english_online.pdf)

cultura ambiental en cada colaborador, convirtiéndolos en agentes de cambio y aliados en el camino hacia un país circular.

Con el objetivo de institucionalizar la gobernanza y garantizar la ejecución de esta política, se plantea en el hito número uno, Comité Interno de Gestión Ambiental (CIGA), la necesidad de documentar las funciones y responsabilidades de cada uno de sus integrantes en el Manual de Funciones Institucional. En este mismo sentido, se propone la incorporación de las actividades a realizar para la implementación de esta política, en los acuerdos de desempeño institucional de los colaboradores que sean parte del CIGA, con el único objetivo de fomentar el interés y compromiso en la ejecución de las tareas de la Política Transversal de Sostenibilidad Ambiental, en cada colaborador responsable de la implementación.

En el año 2024 se inició el levantamiento de información para el autodiagnóstico ambiental, logrando captar información de la línea base ambiental de cada una de las instituciones gubernamentales. Como seguimiento a este levantamiento de información, este año 2025, en el hito número dos, Autodiagnóstico ambiental, se solicita completar un formulario adendum, para fortalecer el formulario de autodiagnóstico del 2024 y contar con una sólida información de línea base de cada institución gubernamental. Para lograr una implementación operativa y exitosa es fundamental contar con un diagnóstico completo y que represente la realidad de cada una de las instituciones priorizadas. Por lo anterior, en este hito número dos también se solicita a cada institución agregar las correcciones indicadas con anterioridad por la institución rectora de la política, al formulario 2024 de autodiagnóstico ambiental.

Las informaciones del autodiagnóstico 2024 y su adendum resultan ser los insumos del hito número tres, Plan Ambiental Institucional (PAI), el cual consiste en un plan ambiental con 6 programas, concebidos para garantizar la eficiencia de los recursos naturales en los siguientes ámbitos: gestión del agua, manejo de residuos sólidos, eficiencia energética, control de emisiones, compras verdes y educación ambiental. Para mayor comprensión de este PAI, a continuación, se presenta los objetivos específicos e impactos principales de cada uno de estos programas:

El programa de la gestión del agua prevé minimizar en las instituciones públicas, el uso irracional del recurso hídrico y la contaminación de éste. La aplicación de este programa fortalece los esfuerzos para preservar la disponibilidad de agua disminuyendo el estrés hídrico, asimismo, contribuye a la reducción de costos y mejora la salud pública. Además, abre alternativas de reutilización de aguas residuales y opciones de uso de agua lluvia, fomentando prácticas circulares en el recurso agua.

El programa de residuos sólidos persigue fomentar en las instituciones gubernamentales principios de economía circular, promoviendo aumentar el ciclo de vida de cada producto, reutilizándolo, recuperándolo y/o valorizándolo, siempre que sea posible. Este programa en principio se dirige a fortalecer el manejo de lo que actualmente es considerado uno de los grandes retos en materia de gestión de residuos sólidos en entidades corporativas como son: la mejora de la gestión documental, el uso de aparatos eléctricos y electrónicos y, los plásticos de un solo uso. Además, las instituciones tendrán la obligatoriedad de cumplir con la ley 223-20, su Reglamento y herramientas, sobre gestión integral y Coprocesamiento de residuos sólidos, en lo que le aplique. Los resultados de este programa tendrán efectos directos en la protección del ambiente como son: la reducción de la contaminación del suelo, aire, agua; atenuar la necesidad de extraer recursos naturales para creación de materias primas; reducir el consumo de energía y con esto disminuir la emisión de gases de efecto invernadero, además, permitirá fomentar la responsabilidad y conciencia ambiental de cada colaborador público.

Los objetivos de los programas de eficiencia energética y control de emisiones atmosféricas están vinculados, debido a que, con la eficiencia energética se persigue la optimización del uso de la energía para obtener el máximo rendimiento con el menor consumo posible y esta acción entre otras, repercute en la disminución de las emisiones de gases a la atmósfera; y el programa de control de emisiones atmosféricas se centrará, además de lo indicado, en el manejo y uso racional de los combustibles y el control de las emisiones tanto de fuentes fijas como móviles, concernientes al desarrollo de las actividades de las instituciones del tren gubernamental priorizado.

Como un instrumento más para alcanzar la sostenibilidad en las instituciones gubernamentales se propone el programa de compras verdes, el cual se enfocará en incorporar en los criterios de compras y contratación, los requisitos ambientales relacionados con varias de las etapas del ciclo de vida del producto a adquirir, como son: los orígenes de la extracción de la materia prima, fabricación, distribución, uso y disposición final de los residuos generados al concluir su vida útil. Las actividades de este programa se diseñarán para dar fiel cumplimiento a la Política de Compras Verdes<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <https://comprasverdes.gob.do/wp-content/uploads/page/politica-de-compras-verdes.pdf>

El establecimiento de un programa de educación ambiental es una herramienta indispensable para garantizar la continuidad de las actividades planteadas en los diferentes programas del PAI y con esto la mejora de los indicadores de sostenibilidad en las instituciones gubernamentales. El enfoque de este programa se planifica con miras a divulgar y capacitar las acciones del PAI a lo interno de la institución, esto logrará el empoderamiento de cada uno de los colaboradores del sector público y garantiza el éxito de la implementación de esta política.

De igual manera, se estimarán los costos asociados a la ejecución de cada una de las actividades del PAI, los cuales deberán ser incluidos en el PACC y en el POA. Obtener la inclusión de estos costos en el presupuesto institucional es una gestión fundamental para asegurar la implementación del PAI en los próximos dos años.

Para concluir, el hito número cuatro consiste en la realización de 3 capacitaciones dirigidas al equipo que conforma el CIGA en cada institución del Estado, esto con el fin de que sean multiplicadores de estos conocimientos y lo incluyan dentro de las capacitaciones internas identificadas en el programa de educación ambiental del PAI. Se impartirá un taller de eficiencia energética, donde se explicará lo establecido en el en el proyecto de “Ley de Eficiencia Energética y Ahorro de Energía”, un taller de compras verdes, donde se resaltarán los detalles del uso de la plataforma de compras verdes entre otros criterios para identificar productos y servicios con características de sostenibilidad y, por último, un taller de manejo de residuos sólidos y economía circular.

El establecimiento de los detalles con los que deberá contar cada una de las evidencias a entregar por parte de las instituciones gubernamentales priorizadas serán pautadas por el ente responsable de la aplicación de esta política, el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Objetivo Logrado

Cierto Avance

**1. Comité Interno de Gestión Ambiental (CIGA) (+10, Aplicable en 2025):**

- a. Elaboración de procedimiento de funciones de la CIGA (+5 puntos). Elaboración de lineamientos de las funciones de cada miembro de la CIGA. Deben considerar en la creación del CIGA al menos 2 directivos como planificación y el área administrativa. Ver plantilla de contenidos.
- b. Incorporación los lineamientos del hito 1A al acuerdo desempeño de los miembros del CIGA (+5 puntos). Vincular los lineamientos de las responsabilidades establecidas en el hito 1A, al acuerdo desempeño de cada colaborador institucional que permanezcan al CIGA.

**2. Autodiagnóstico Ambiental (+20, Aplicable en 2025):**

- a. Completado de formulario adendum autodiagnóstico ambiental (+10 puntos). Consiste en completar un formulario breve como adendum al formulario del año 2024
- b. Completar las observaciones al autodiagnóstico ambiental 2024 (+10 puntos). Consiste en enviar el formulario con las correcciones indicadas en el formulario de validación del año 2024.

**3. Plan Ambiental Institucional (PAI) (+55, Aplicable en 2025 – 2027):**

- a. Diseño del Plan Ambiental Institucional (+50 puntos). El PAI consistirá en la elaboración de los programas y la estructura indicada en los lineamientos adjuntos. Estará diseñado para 2 años de implementación. El plan constará de 6 programas: gestión del agua, manejo de residuos sólidos, eficiencia energética, control de emisiones atmosféricas, compras verdes y educación ambiental. El documento del plan deberá detallar estos programas según lo establecido en los lineamientos generales.

Poco Avance

b. Inclusión del presupuesto del PAI en el PEI, POA Y PACC institucional 2026. (+5 puntos).

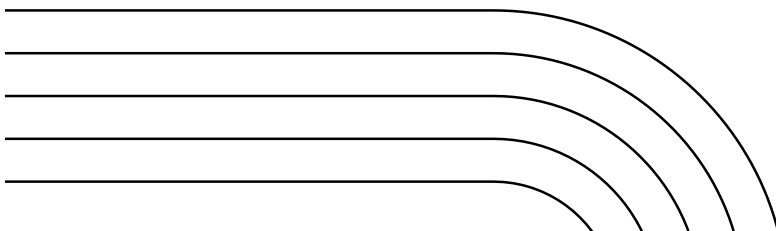
4. *Capacitaciones (+15, Aplicable en 2025):*

- a. Eficiencia Energética. (+5 puntos)
- b. Compras verdes. (+5 puntos)
- c. Residuos Sólidos y Economía Circular. (+5 puntos)



Gobierno de la  
República Dominicana  
ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN  
Y DESARROLLO

# Política transversal de gestión integral de riesgos



## IBOG 4. POLÍTICA TRANSVERSAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

### **Indicador PT 4.1.- Gestión Integral de Riesgos**

La construcción del indicador se enfoca en la incorporación de la política transversal de gestión integral de riesgos en la ejecución de proyectos, planes, programas y políticas públicas, con el propósito de robustecer la capacidad para coordinar, prevenir, reducir y mitigar los efectos adversos de fenómenos peligrosos sobre la población, bienes y servicios, así como para transversalizar la gestión del riesgo de desastres y el cambio climático en la planificación institucional, impulsando un desarrollo sostenible y la protección del ambiente.

El indicador está estructurado a través de **6 hitos** que buscan fortalecer la gestión del riesgo de desastres a través del robustecimiento institucional, alineándose con las prioridades establecidas en el **Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030**. Tiene como propósito garantizar la transversalización efectiva de la reducción del riesgo de desastres (RRD) en todas las instituciones, independientemente de su nivel de competencia en la materia, promoviendo un enfoque integral y sostenible.

Siguiendo la **Primera Prioridad del Marco de Sendai: "Comprender el riesgo de desastres"**, basada en el conocimiento del riesgo para su comprensión, este indicador impulsa una planificación estratégica y operativa, asegurando que los principios de la RRD sean incorporados en el diseño de políticas y en la asignación presupuestaria. De esta manera, se establece un marco institucional que no solo reconoce la importancia de la gestión del riesgo, sino que la convierte en un eje transversal de la gestión pública.

Asimismo, en consonancia con la **Segunda Prioridad: "Fortalecer la gobernanza del riesgo de desastres para gestionar dicho riesgo"**, se requiere de una claridad de roles y las instancias competentes para impulsar la política, por lo que a través del indicador se promueve la creación de espacios dentro de las instituciones, que se encarguen de la definición, implementación y monitoreo de acciones que refuercen la resiliencia en el ámbito de sus competencias.

Al consolidar estas acciones, las instituciones estarán en una posición más sólida para cumplir con la **Tercera y Cuarta Prioridad del Marco de Sendai: "Invertir en la reducción del riesgo de desastres para la resiliencia" y "Aumentar la preparación para casos de desastres a fin de dar una respuesta eficaz y para reconstruir mejor en los ámbitos de la**

*recuperación, rehabilitación y reconstrucción".* Esto se traduce en una mayor capacidad de respuesta ante emergencias y en la garantía de la sostenibilidad de los servicios esenciales para la población, priorizando la protección de vidas, bienes y la continuidad de los servicios institucionales fundamentales.

El monitoreo es realizado desde el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, a través de la Dirección de Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático (DGRD.CC), dependencia del viceministerio de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Regional, que tiene bajo su responsabilidad impulsar la política transversal de gestión del riesgo de desastres juntamente con la acción climática en la planificación sectorial y territorial, a través de los siguientes hitos:

- **Plan Estratégico Institucional.** Es el instrumento de planificación que define la dirección, metas y estrategias a mediano y largo plazo, el cual debe asegurar la transversalización de la política de Gestión de Riesgo de Desastres (GRD) y el Cambio Climático (CC), esto implica establecer objetivos específicos y metas medibles relacionadas con la reducción de riesgos de desastres, la resiliencia y la adaptación y mitigación del cambio climático en cada una de las cuatro fases del PEI: diagnóstico institucional, diseño del marco estratégico, seguimiento y monitoreo, y evaluación.
- **Plan Operativo Anual (POA):** Es un instrumento de gestión que define los objetivos y estrategias a corto plazo de una institución, tomando en cuenta el Plan Estratégico Institucional (PEI). Su relevancia radica para este caso en la integración transversal de la Gestión de Riesgo de Desastres (GRD) y el Cambio Climático (CC), asegurando que se ejecuten las políticas y se concreten las acciones eficazmente en todos los niveles de la institución y/o organización, impulsando así resultados concretos y sostenibles.
- **Presupuesto Institucional:** La asignación del presupuesto institucional permite que los planes y objetivos de una institución se reflejen en la distribución y asignación de recursos financieros. Para el cumplimiento de este hito, se requiere que las instituciones integren acciones de gestión del riesgo de desastres y cambio climático en su estructura programática, dentro del clasificador presupuestario en la finalidad de cambio climático y subfunción de gestión del riesgo de desastres. Esto asegura que los recursos se asignen de manera efectiva a estas áreas, de acuerdo con las funciones específicas de cada institución.

- Unidad Funcional responsable de Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático. Dada la relevancia del tema en las instituciones, esta unidad puede tener diferentes niveles jerárquicos y será la responsable de integrar la gestión del riesgo de desastres y el cambio climático de manera transversal mediante la planificación institucional, velando por la ejecución de las acciones y guiando el proceso para garantizar su implementación efectiva en la estructura y funcionamiento de la institución.
- Acciones de la Unidad Funcional en Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático. La unidad funcional debe evidenciar acciones (desde el POA, informes trimestrales, reportes, minutas de reuniones, listados de participantes, documentos oficiales, etc.) realizadas, que contribuyan a impulsar la transversalización de la gestión del riesgo de desastres y cambio climático en procesos, prácticas y producción institucional.
- Plan de respuesta a Emergencias y Desastres. Este documento definirá las estrategias y procedimientos institucionales para responder a emergencias o desastres, relacionados con la protección del personal y en la continuidad de los servicios esenciales. Incluirá protocolos de evacuación, medidas de seguridad para el personal y estrategias para garantizar la prestación ininterrumpida de los servicios a la población y garantizando una respuesta eficiente ante situaciones críticas.

El monitoreo es realizado desde el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, a través del Viceministerio de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Regional, incluye seis subindicadores.

<b>Objetivo Logrado</b>	<p>1. <b>Plan Estratégico Institucional (Hito +20).</b></p> <p>(Nota: Las instituciones se clasificaron por su relevancia en la política transversal en alta, media y baja).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Para instituciones con medio y alto nivel de responsabilidad en la GRD-CC el PEI debe contener aspectos vinculados para la GRD-CC en las 4 fases del PEI (Diagnostico Institucional, Diseño del marco estratégico, Seguimiento y Monitoreo y Evaluación).</li><li>• Para las instituciones con un nivel bajo de responsabilidad en la GRD-CC EL PEI debe contener aspectos vinculados a la GRD en el (diagnostico institucional y algunas de sus fases).</li></ul>
<b>Cierto Avance</b>	<p>2. <b>Plan Operativo Anual (Hito +15).</b> El POA contiene acciones y proyectos relativos a la Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático priorizando los territorios con mayor nivel de vulnerabilidad y riesgos y (+7.5) alineados con los instrumentos nacionales de planificación para la GRD y CC (+7.5).</p> <p>3. <b>Presupuesto Institucional (+15):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La estructura programática de la entidad contempla actividades clasificadas funcionalmente con al menos una actividad dentro de la subfunción de Cambio Climático y Gestión de Riesgos.</li><li>• Las instituciones que no aplican en el clasificador presupuestario de cambio climático y gestión de riesgos, pero ejecutan acciones concretas planificadas y ejecutadas dentro de ese rubro.</li></ul>
<b>Poco Avance</b>	<p>4. <b>Unidad Funcional responsable de Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático (Hito +20).</b></p> <p>(Nota: Las instituciones se clasificaron por su relevancia en la política transversal en alta, media y baja).</p>

- Instituciones con prioridad alta: Tener una unidad funcional de GRD creada o en su defecto solicitada formalmente al MAP para las instituciones con alto nivel de responsabilidad en la GRD-CC
- Instituciones con prioridad media o baja: Tener una unidad o una asignación funcional con roles asignados mediante comunicación formal de GRD-CC

5. **Acciones de la Unidad Funcional en Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático (+15).** Se evidencian acciones (desde el POA, informes trimestrales, reportes, minutas de reuniones, listados de participantes, documentos oficiales, etc.) realizadas por la Unidad Funcional para impulsar la incorporación (transversalización) de la gestión del riesgo de desastres y cambio climático en procesos, prácticas y producción institucional, de acuerdo a los recursos disponibles.

6. **Plan de respuesta a Emergencia y Desastres (+15).** La institución dispone o ha iniciado el desarrollo de un Plan de Respuesta a Emergencias y Desastres enfocado en la protección del personal y la continuidad operativa de los servicios esenciales. Este plan deberá incluir protocolos claros de evacuación, salvaguarda del recurso humano y estrategias para garantizar la prestación ininterrumpida de los servicios a la población, asegurando una respuesta eficiente ante incidentes críticos.



 **PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA**

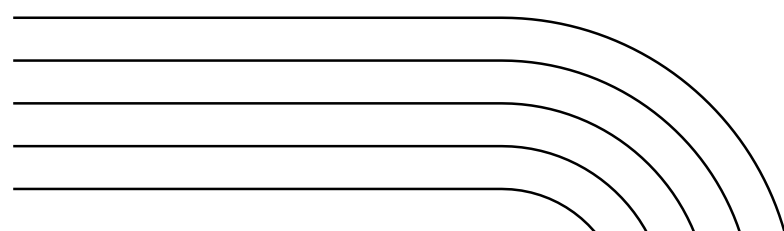
  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
**RELACIONES EXTERIORES**

  
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA  
**ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN  
Y DESARROLLO**

# Política transversal de derechos humanos



GUI-GDP-008 - (Versión 04)



## IBOG 5. POLÍTICA TRANSVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

### *Indicador PT 5.1.- Derechos Humanos*

En el marco de la Política Transversal de Derechos Humanos, se establece un enfoque estratégico que integra la perspectiva de derechos humanos en la planificación institucional de las entidades gubernamentales. Esta iniciativa responde a la necesidad de garantizar que las instituciones no solo operen en función de sus objetivos administrativos, sino que también obedezcan a un compromiso explícito con la promoción y protección de los derechos humanos de toda la ciudadanía.

En tal sentido, el primer hito fundamental destaca la importancia de incorporar un enfoque de derechos humanos en la planificación institucional para el periodo 2025-2028. De acuerdo con las directrices del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, cada institución deberá formular su Plan Estratégico Institucional con miras a esta transversalización, asegurando que los derechos humanos sean un eje central en la toma de decisiones y acciones programáticas.

Las actividades asociadas a este hito refuerzan la imperiosa necesidad de definir acciones concretas en el Plan Operativo Anual (POA). Aquí, las entidades deben establecer planes de acción que se alineen con la política de derechos humanos definida a nivel institucional, garantizando así que la teoría se traduzca en práctica efectiva. Además, la designación de un enlace que facilite la comunicación interinstitucional con áreas especializadas en la política de derechos humanos es esencial para el flujo de información y para la implementación coordinada de estas iniciativas. Sin esta figura, las instituciones no podrán demostrar el compromiso requerido, manteniendo, por consiguiente, una puntuación desactivada hasta que se evidencie la designación correspondiente.

El segundo hito enfatiza la urgencia de establecer políticas institucionales de derechos humanos que aseguren el respeto y la garantía de los derechos tanto de las personas colaboradoras como usuarias de servicios. Este paso no solo es crítico para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo, sino que también busca integrar la cultura de derechos humanos en las operaciones diarias de las instituciones. Al definir y socializar la política de derechos humanos, las entidades no solo se alinean con los estándares internacionales, sino que también generan un sentido

de pertenencia y responsabilidad hacia el bienestar de las y los involucrados. Se requiere que estas políticas sean comunicadas de manera clara y efectiva a todos los niveles, acompañadas de un seguimiento constante que demuestre su aplicación y eficacia en la gestión institucional.

El tercer hito se centra en la capacitación y sensibilización del personal en derechos humanos, lo cual es esencial para la eficacia de la política establecida. Se propone un programa de formación especializada que debe abarcar a diferentes niveles de personal, priorizando las áreas de servicios a la ciudadanía y la alta dirección. Esta formación debe ser rigurosa y evaluativa, con una duración mínima de 20 horas de contenido para el personal sustantivo, así como 8 horas específicas para el personal directivo. Además, se debe contemplar la sensibilización del personal de todos los grupos ocupacionales, asegurando que al menos un 10% del personal reciba formación dirigida a su rol específico en relación con los derechos humanos. Este enfoque contribuirá a crear una base sólida de conocimiento y conciencia en la materia, imprescindible para el éxito de las iniciativas de derechos humanos.

Finalmente, la última actividad de este hito aborda la importancia de la sensibilización de las personas usuarias de los servicios institucionales. A través de procesos de sensibilización, las instituciones buscarán educar a las y los usuarios sobre sus derechos y las obligaciones de las entidades hacia estos. Este esfuerzo no solo fortalecerá la confianza de la ciudadanía en las instituciones, sino que también fomentará un entorno de colaboración donde los derechos humanos sean reconocidos y defendidos tanto en el ámbito institucional como en la comunidad.

Junto con un enfoque evaluativo en cada etapa, estos hitos constituyen pasos decisivos hacia la consolidación de una gobernanza basada en el respeto a los derechos humanos, alineándose con los compromisos internacionales que el país se ha comprometido a priorizar. Este enfoque integral no solo enriquecerá la capacidad institucional, sino que también garantizará un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

El monitoreo de este indicador es realizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo en apoyo a la Procuraduría General de la República.

<p><b>Objetivo Logrado</b></p>	<p>1. <b>Enfoque de derechos humanos en la planificación institucional (+25)</b> (Aplicable en 2025-2028):</p> <p>a. <u>Se considera la transversalización del enfoque de derechos humanos en la planificación estratégica institucional (+5)</u>. Conforme a lo establecido en los lineamientos del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo para la formulación del Plan Estratégico Institucional 2025-2028.</p> <p>b. <u>Definición de acciones en POA (+8)</u>. El POA del ente y órgano cuenta con acciones concretas y planes de acción vinculado al plan o política de derechos humanos definida a nivel institucional</p> <p>c. <u>Designación de enlace PT DDHH (+2)</u>. La institución designa un enlace para mantener el contacto con las entidades que trabajan con la Política Transversal de Derechos Humanos. En caso de que este hito no se compruebe, la institución mantendrá la puntuación desactivada, hasta tanto se evidencia la designación de tal enlace.</p> <p>d. <u>Ejecución de POA (+10)</u>. Las acciones del POA vinculadas a la política/plan institucional de derechos humanos se ejecutan y se incorpora una descripción narrativa en un informe anual.</p>
<p><b>Cierto Avance</b></p>	<p>2. <b>Política institucional de derechos humanos establecida (+25)</b>.</p> <p>a. La entidad ha definido su política de derechos humanos, dirigida a fomentar el respeto y garantía de los derechos humanos de sus colaboradores y usuarios de los productos/servicios (+25 para el 2025/+10 a partir del 2026).</p> <p>b. La entidad muestra evidencia de socialización de la política de derechos humanos, así como, reporte que evidencia su aplicación en la organización (+15 a partir del 2026).</p>
<p><b>Poco Avance</b></p>	<p>3. <b>Capacitación y Sensibilización en Derechos Humanos (+50):</b></p> <p>a. <u>Personal de las áreas de servicios a la ciudadanía (de 0 a +20 a partir del 2026. Indicador evaluado proporcionalmente)</u>. Personal de las áreas de servicios (sustantivos, misionales, planificación y desarrollo, recursos humanos, comunicaciones) han recibido formación</p>

especializada en derechos humanos con una duración mínima de 20 horas de contenido.

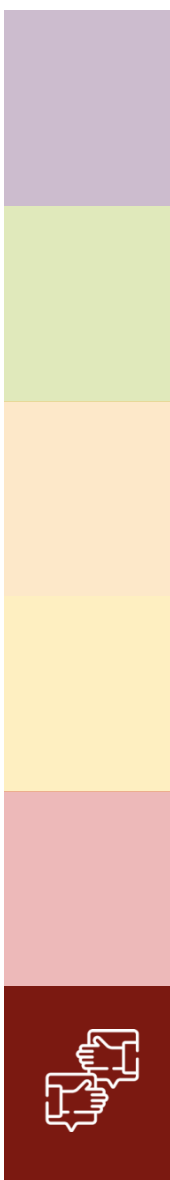
- b. Directivos/as (de 0 a +20 en 2025. Indicador evaluado proporcionalmente). Personal directivo (grupo ocupacional V) han recibido formación o sensibilización específica en derechos humanos (incluyendo el sistema de protección nacional), con una duración mínima de 8 horas de contenido.
- c. Sensibilización de empleados/as (de 0 a +25. Indicador evaluado proporcionalmente). Del 0 al 10 % del personal de cada grupo ocupacional (I a IV) se ha sensibilizado en materias específicas de derechos humanos vinculado a su rol.
- d. Sensibilización de usuarios/as de los servicios (+5). El ente u órgano promueve procesos de sensibilización en materias específicas de derechos humanos a los usuarios/as de sus servicios institucionales.



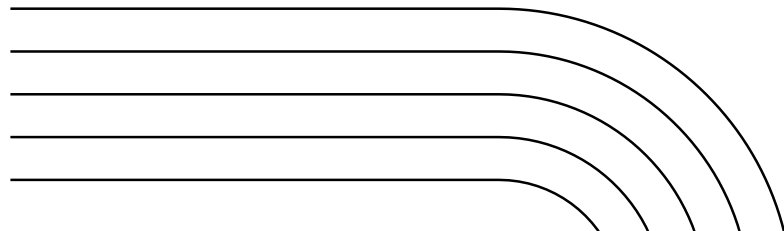
GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

# Política transversal de participación social



GUI-GDP-008 - (Versión 04)



## IBOG 6. POLÍTICA TRANSVERSAL DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

### *Indicador PT 6.1.- Participación Social*

La Política Transversal de Participación Social es un marco estratégico que busca fomentar y fortalecer la participación activa de la sociedad en la toma de decisiones y en la construcción de políticas públicas. Es un enfoque que reconoce la importancia de involucrar a la ciudadanía en la creación de soluciones y en la mejora de la calidad de vida de todas las personas.

El objetivo principal de esta política es promover la participación social como un elemento fundamental de la democracia y como una vía para garantizar una gestión pública más transparente, inclusiva y efectiva. Busca crear espacios y mecanismos que permitan a las personas expresar sus opiniones, propuestas y preocupaciones, y que estas sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones gubernamentales.

Su importancia radica en que reconoce a la sociedad como un actor clave en la construcción de políticas públicas. Al promover y facilitar la participación ciudadana, se logra una mayor legitimidad de las decisiones tomadas por el gobierno, se fortalece la confianza entre las personas y las instituciones, y se generan soluciones más acordes a las necesidades y aspiraciones de la sociedad en su conjunto.

En la medida que como Estado nos avocamos a cumplir con los mandatos de nuestras leyes, las decisiones y acciones serán más legítimas y se fortalecerá la confianza entre la sociedad y las instituciones gubernamentales; creando un entorno propicio para la innovación y el desarrollo sostenible.

Además, el éxito de estas políticas radica en la capacidad del gobierno para consolidar un entorno en el que la participación ciudadana sea efectiva, vinculante y sostenible. La administración pública tiene la responsabilidad de establecer marcos normativos y operativos que garanticen la transparencia, la equidad en la representación y la generación de resultados tangibles. Solo a través de un compromiso genuino con la inclusión y el involucramiento social será posible avanzar hacia una gestión más eficiente, legítima y alineada con las verdaderas necesidades de la población.

Para ello, se ha definido un indicador, monitoreado por el Ministerio de la Presidencia, con una escala para las Sectoriales y en otra para el resto de los entes y órganos.

<p><b>Objetivo Logrado</b></p>	<p><b>Para las Sectoriales:</b></p> <p>1. <b>Registro ASFL Habilitadas.</b></p> <p>a. <u>Base de datos generada</u> desde el CASFL (+15), debidamente segregada por área geográfica de intervención, tipo, subtipo y sector de impacto.</p> <p>b. <u>Actas de reuniones</u> de la de reuniones de la <u>comisión mixta de habilitación sectorial</u> (mínimo 2 a 4 actas, +10).</p>
<p><b>Cierto Avance</b></p>	<p>2. <b>Política de Participación Social (+10).</b> Se cuenta con política de participación social definida y se operativiza para la promoción de la participación social (Nota: +5 si la política está definida a nivel de borrador).</p> <p>3. <b>Funcionamiento y Operatividad de los Espacios de Participación</b> definidos en el marco legal propio (+10), incluyendo las actas y resoluciones emanadas del espacio de participación.</p>
<p><b>Poco Avance</b></p>	<p>4. <b>Memorias Institucionales (+20).</b> Resultado de indicador relativo a la presentación de la memoria institucional en tiempo y forma, de acuerdo con lo establecido en la guía de elaboración de memorias, definida por el Ministerio de la Presidencia.</p> <p>5. <b>Sistema 3-1-1 (+35).</b> La institución cumple con los lineamientos establecidos para la promoción de la línea de atención de Quejas, Reclamos y Sugerencias y la atención de los casos:</p> <p>a. Vinculación (+5). Vinculación de la institución al Sistema 3-1-1.</p> <p>b. Respuesta oportuna (de 0 a +30). Porcentaje de cumplimiento en la gestión de respuesta oportuna, según la normativa vigente.</p>

Objetivo Logrado	<p><b>Para el resto de los Entes y Órganos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Política de Participación Social (+30).</b> Se cuenta con política de participación social definida y se operativiza para la promoción de la participación social. (Nota: +15 si la política está definida a nivel de borrador).</li><li><b>2. Memorias Institucionales (+20).</b> Presentación de la memoria institucional en tiempo y forma, de acuerdo a lo establecido en la guía de elaboración de memorias, definida por el Ministerio de la Presidencia.</li><li><b>3. Sistema 3-1-1 (+50).</b> La institución cumple con los lineamientos establecidos para la promoción de la línea de atención de Quejas, Reclamos y Sugerencias y la atención de los casos:<ol style="list-style-type: none"><li><b>a. Vinculación (+10).</b> Vinculación de la institución al Sistema 3-1-1.</li><li><b>b. Respuesta oportuna (de 0 a +40).</b> Porcentaje de cumplimiento en la gestión de respuesta oportuna, según la normativa vigente.</li></ol></li></ol>
Cierto Avance	
Poco Avance	

## PROTOCOLO DE OPERACIÓN DEL SISTEMA DE MONITOREO DE LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES

Con el objetivo de clarificar el proceso de funcionamiento y operación del Sistema de Monitoreo de las Políticas Transversales, se define este protocolo de actuación que regula diferentes aspectos relativos al funcionamiento de la plataforma, indicadores y procesos de articulación del conjunto de actores concurrentes.

En ese contexto, es importante tener siempre presente que el objetivo final de este sistema es, más allá de medir el cumplimiento, orientar para que el conjunto de entes del sector público pueda transversalizar de forma efectiva cada una de las políticas en su funcionamiento institucional y en su producción pública, en el marco de lo previsto en la Estrategia Nacional de Desarrollo.

### ***Responsabilidades Institucionales***

Los responsables del monitoreo de cada una de las políticas transversales son los siguientes:

1. Política Transversal del Enfoque de Género: Ministerio de la Mujer.
2. Política Transversal de Cohesión Territorial: Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
3. Política Transversal de Sostenibilidad Ambiental: Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
4. Política Transversal de Gestión Integral de Riesgos: Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
5. Política Transversal de Derechos Humanos: Ministerio de Relaciones Exteriores.
6. Política Transversal de Participación Social: Ministerio de la Presidencia.

La coordinación del proceso vinculado al monitoreo de los avances en las Políticas Transversales es realizada por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo junto el Ministerio de Administración Pública, que, junto a cada uno de los rectores de las políticas, darán seguimiento al proceso de funcionamiento y evolución del sistema, trazando estrategias para la mejora del desempeño de cada uno de los entes y órganos, así como los procesos de generación de capacidades necesarios.

### ***Evolución del Sistema de Indicadores***

De forma anual y al final de cada año, MEPyD junto al MAP, impulsará el proceso de evolución y/o ajuste de los indicadores de las políticas transversales, con los siguientes parámetros:

1. **Política Nacional:** Todos los indicadores tienen que apuntar de forma precisa al cumplimiento de lo previsto en cada una de las Políticas Transversales definidas y aprobadas de forma expresa por parte del ente rector.

Por tanto, es responsabilidad de cada uno de los rectores la definición del marco de referencia de actuación de cada una de las políticas monitoreadas, y contar con un documento explícito donde define marco conceptual, indicadores y metas que permitirá ir midiendo el nivel de logro de la política.

2. **Progresividad del Monitoreo:** El esquema natural de evolución del sistema de indicadores sigue una lógica secuencial ascendente, abordando de forma progresiva cada una de las siguientes etapas:

- a. Consolidar la capacidad institucional para el despliegue de la política por parte de cada uno de los entes y órganos, con la identificación de la unidad administrativa o funcionario/a responsable con asignación funcional específica y su inclusión en los acuerdos de desempeño de los funcionales responsables.
- b. El desarrollo de los procesos de formación y generación de capacidades necesarios para poder operativizarla de forma efectiva, con énfasis además de grupo ocupacional en las áreas UIPYD, RRHH y áreas de estructura programática clasificador y ejecución.
- c. La integración de las acciones vinculadas a la política en los instrumentos de planificación y presupuesto de cada una de las instituciones.
- d. El monitoreo de los entregables a la sociedad y a la política o sector bajo la conducción de cada uno de los entes y órganos.

3. **Fechas de Actualización:** El proceso de actualización de los indicadores se desarrollará de forma conjunta durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, con el objeto de disponer de una guía actualizada desde principios de cada año.

MEPyD y MAP realizarán los ajustes necesarios al proceso, para temporalmente integrar esta actualización al ciclo de la definición de la planificación y presupuestación institucional para el siguiente año fiscal.

4. **Línea de base del año previo como referencia:** La actualización del conjunto de indicadores de un año a otro, parte de la valoración y evaluación conjunta por parte de MAP y MEPyD, junto a cada uno de los rectores, de los avances en el año para el conjunto de indicadores vigentes, sus áreas de mejora y sus ajustes, de cara a la construcción de nuevos indicadores que permitan avanzar en la lógica secuencial descrita en los puntos precedentes.

5. **Indicadores e Hitos con especificidades:**

- a. En aquellos indicadores con hitos con un elevado grado de cumplimiento en un año determinado, se suprimirá la asignación de puntuación para el siguiente año, pero se mantendrá como requisito para el conjunto de procesos que dependan de él, bien sin puntuación o con una puntuación mínima.
  - b. Los hitos que sean requisitos indispensables para poder impulsar otros procesos o hitos del indicador (por ejemplo, el vinculado al responsable institucional de cada política), pueden ser verificados de forma recurrente a lo largo de un año para verificar su permanencia y, en caso de ausencia, temporalmente la puntuación de ese indicador desciende a 0, hasta que se recupere la evidencia de la permanencia de requisito.
  - c. En aquellos hitos vinculados a los procesos formativos, se garantizará la disponibilidad de plataformas y espacios de formación disponibles, sus capacidades actuales y tiempos de respuesta, para establecer umbrales de cumplimiento en base a dicha capacidad.
6. **Aplicación Global:** El conjunto de indicadores e hitos propuestos tiene que ser aplicable a todos los entes monitoreados.
- En caso de que un determinado hito o indicador disponga de diferentes niveles de profundidad en función de la “categorización de los entes”, la institución rectora definirá de forma objetiva los criterios de ubicación en cada uno de los “tipos”. En todo caso, el nivel de esfuerzo para cada uno de los tipos por hito debe de ser comparable.
7. **Guía Vigente para el Año Completo:** La Guía de Políticas Transversales se mantendrá vigente para el año completo, pudiendo definirse en ella, desde el punto de vista de la previsibilidad, indicadores para dicho año y años sucesivos.
- En los casos indispensables, cualquier modificación a la Guía para el mismo año de aplicación, se podrá realiza de forma excepcional una sola vez durante el primer semestre de dicho año.
8. **Instrumentos Complementarios:** La Guía de Políticas Transversales incorporará la descripción completa del proceso de avance y verificación de cada una de las evidencias, su vigencia y fecha de vencimiento. Sin embargo, puede ser posible la definición de un “Instructivo Complementario” que aplique al conjunto de indicadores, desarrollado de forma conjunta por los actores concurrentes y accesible en formato web.
9. **Fechas en Indicadores:** Desde el momento en que una Guía se oficialice mediante comunicación oficial, todos los indicadores serán monitoreados sin esperar a un momento temporal posterior con un estado no activo o pendiente de activación.
- Cada una de las evidencias tendrá definida una fecha de vencimiento, momento a partir del cual la puntuación prevista, si no se actualiza la evidencia, volverá al valor 0.

10. **Indicadores o Hitos Aplicables en Varios Años:** En el caso de hitos o indicadores que permanezcan vigentes durante el proceso de evolución de un año a otro, desde el MAP y a nivel de sistema, se trasladarán de forma masiva las evidencias y la puntuación correspondiente al siguiente ciclo de medición.

### **Funcionamiento de la Plataforma**

1. **Cálculo del Promedio General:** El promedio general de un ente y órgano en las Políticas Transversales se obtiene como promedio simple de los avances en cada una de las políticas monitoreadas.

En el caso de que una política se encuentre desagregada en varios indicadores, el promedio simple de ellos será el valor correspondiente a dicha política.

2. **Desagregación de los Indicadores:** Cada uno de los indicadores se encuentran desagregados en hitos, cada uno con sus diferentes valoraciones y requisitos de verificación. La suma de las valoraciones aplicables en un año calendario para cada indicador siempre será de 100 puntos.
3. **Acceso:** Cada uno de los entes y órganos monitoreados, accede a ver su estado de situación y nivel de avance en la plataforma web de las políticas transversales, con usuario y contraseña individual.
4. **Remisión de la Información:** La plataforma web podrá incorporar sistemas de remisión de evidencias desde una interfase específica, que facilite y eficiente la revisión por parte de las instituciones responsables del monitoreo, y el posterior traslado como puntuación y evidencia al sistema de indicadores.

### **Evidencias que soportan los Avances**

Con el objeto de apoyar el proceso de evidenciar los avances del conjunto de entes y órganos a los que le aplica el módulo de Políticas Transversales de la Evaluación del Desempeño Institucional, se presentan las siguientes pautas de cara a su aplicación:

1. **Calidad de las evidencias:** Todos los documentos de soporte deben estar debidamente aprobados y vigentes, con fecha de aprobación y vigencia claramente indicadas.

Las evidencias son remitidas por parte de cada uno de los entes y órganos monitoreados a la institución responsable del monitoreo, o son extraídas de sistemas propios de dichas instituciones que se alimentan con los registros e información proporcionada por los entes y órganos monitoreados.

2. **Instructivos orientadores:** Para cada uno de los hitos, el ente rector específico facilitará ejemplos orientadores, pautas, protocolos y guías específicas, así como cualquier otro elemento que necesiten los entes y órganos para el cumplimiento de lo previsto en el esquema de indicadores.

Asimismo, cada una de las instituciones responsables del monitoreo, pondrá en marcha los procesos formativos y de generación de capacidades necesarias para facilitar los avances de los entes y órganos monitoreados.

3. **Vinculación con Documentos Institucionales Propios:**

- a. En aquellos hitos donde se haga referencia a un documento institucional, se debe identificar claramente la ubicación de la información: ruta del archivo, página web donde se encuentra la información, etc. La ruta del archivo debe estar en el dominio de la institución ya que este archivo debe ser cargado a la plataforma de manera formal.
- b. Para aquellos hitos donde su avance esté vinculado a las acciones previstas en otro documento institucional (PEI, POA, Presupuesto, Plan de Formación, ...) se deben identificar claramente las acciones concretas que se han tomado para cumplir con cada hito.

4. **Asignaciones funcionales:** Cuando se evidencie la asignación funcional a un/a colaborador, debe indicar claramente los roles asignados y las responsabilidades de cada persona en la institución. Esta evidencia será completada con el “acuerdo de desempeño” del colaborador/a para contrastar la asignación funcional.

5. **Dependencia de un Segundo Actor:** Para aquellos hitos cuyo logro dependa de la aprobación de un segundo actor (MAP, DIGEPRES, Compra y Contrataciones ...), temporalmente, y hasta que se obtenga la respuesta de dicho actor, se aceptará dicha solicitud como evidencia del “cumplimiento temporal” del hito respectivo.

Dicha medida también aplica para los casos en los que para el logro de un determinado hito se necesite un desarrollo, protocolo específico o similar pendiente de desarrollo/definición por parte de un tercer actor.

6. **Status No Aplica:** La asignación del status “NO Aplica” para un determinado hito en un indicador implica una justificación argumentada técnico/legal, elaborada por el ente u órgano afectado, la validación por parte del rector de dicho indicador y la aprobación del Ministerio de Administración Pública. Ese expediente será la evidencia de soporte que se subirá a la plataforma para justificar el hito afectado.



GUÍA DE  
**Políticas  
Transversales** Versión  
**2025**

