

CIRCULAR

No. 014037

Santo Domingo, D. N.
23 de octubre del 2025

A los: Ministros/as, Contralor General de la Rep. Dominicana, Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, Directores/as y Administradores/as Generales, Nacionales, Superintendentes y Directores/as Ejecutivos de Entes y Órganos de la Administración Pública.

Atención: Directores/as y Encargados/as de Recursos Humanos y de Evaluación del Desempeño Laboral.

Asunto: Planificación del proceso de Gestión y Evaluación del Desempeño Laboral basada en Resultados y en Competencias del año 2026

El Ministerio de Administración Pública (MAP), con el propósito de promover el fortalecimiento de los subsistemas de gestión de Recursos Humanos y la profesionalización de la función pública, emite como cada año, la circular pertinente para comunicar a los responsables de Recursos Humanos y/o de Evaluación del Desempeño Laboral de entes y órganos públicos las novedades del proceso de evaluación del desempeño laboral basado en Resultados para el año 2026 y para reiterar varias directrices emitidas en la circular del año pasado.

Para lograr que los acuerdos de desempeño del periodo 2026 sean elaborados correctamente, se requiere que determinado personal seleccionado de la unidad institucional de Planificación y Desarrollo o de la unidad de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos de cada ente u órgano revise las metas de los acuerdos de desempeño del personal, de los directivos responsable de las áreas sustantivas o misionales, en primer lugar, y que certifique la vinculación de las metas de los acuerdos de desempeño con las metas definidas en el Plan Operativo Anual-POA, Plan Estratégico Institucional – PEI, con las metas priorizadas del Gobierno y con el Plan Nacional Plurianual del Sector Público. La Certificación firmada por el directivo responsable del área de Planificación y Desarrollo y sellada, debe ser remitida en formato PDF a la Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral del MAP por correo electrónico junto con la plantilla en Excel de servidores con acuerdos de desempeño elaborados para el periodo 2026; dicho documento es un requisito para calificar el subindicador 07.1 en el SISMAP Gestión Pública.

Las metas institucionales persiguen lograr resultados, deben ser incluidas y transparentadas en metas de los acuerdos de desempeño de los servidores; no se deben colocar actividades en los acuerdos de desempeño.

Es importante señalar que los directivos de Recursos Humanos y de Evaluación del Desempeño deben conocer bien los criterios establecidos por la Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral del MAP en la Guía del SISMAP Gestión Pública- SGP para valorar y calificar los dos indicadores 07.1 y 07.2 de Gestión del Rendimiento. Para los casos de rectificaciones por cambio de calificaciones remitidos fuera del plazo establecido en el cronograma anexo a esta circular