

**RNC-401-03674-6**  
**“Avanzamos para ti”**

El Ministerio de Administración Pública (MAP) a través de su ministro, en ejercicio de las atribuciones que le confieren la Ley núm. 41-08, de Función Pública y la Ley núm. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, dicta la siguiente Resolución:

**Resolución Número 008-2025 que modifica la Resolución No. 41-2020, que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública.**

**CONSIDERANDO:** Que la Constitución Dominicana consagra los principios de eficiencia, calidad, coordinación y transparencia, en los servicios públicos prestados por el Estado, los cuales están destinados a satisfacer las necesidades de interés colectivo.

**CONSIDERANDO:** Que en consonancia con el artículo 5, Ley No. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, la administración pública dominicana tiene como fin y objetivo principal satisfacer en condiciones de eficacia, objetividad, igualdad, transparencia, publicidad, coordinación y eficiencia el interés general, así como las necesidades de sus usuarios y/o beneficiarios, con sometimiento pleno al ordenamiento jurídico del Estado, todo ello en el marco de una “administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados”, acorde al artículo 5 de la Ley No. 01-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo.

**CONSIDERANDO:** Que de conformidad con la Ley No. 41-08 de Función Pública, el Ministerio de Administración Pública (MAP) es el órgano rector de los sistemas de gestión de los recursos humanos al servicio de la Administración del Estado, y como tal le corresponde propiciar y garantizar el más alto nivel de efectividad, calidad y eficiencia de la función pública.

**CONSIDERANDO:** Que mediante la Resolución MAP No. 212-2020, actualizada mediante la resolución No. 225-2022, se actualiza y formaliza el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) Gestión Pública, como un sistema de la administración pública dominicana para medir los niveles de desarrollo de la gestión pública, en el marco de lo que establece la Constitución de la República, la Ley de Función Pública y sus reglamentos de aplicación, la Ley Orgánica de Administración Pública y otras normativas complementarias, hacia el logro de la Profesionalización del Empleo Público, el Fortalecimiento Institucional y la Calidad de la Gestión y los Servicios.

**CONSIDERANDO:** Que el Artículo 16 de la Ley No. 105-13, de Regulación Salarial del Sector Público, faculta a este Ministerio de Administración Pública para establecer los programas de incentivos que considere pertinentes en los entes y órganos dependientes o vinculados al Poder Ejecutivo, a fin de lograr un mayor nivel de fortalecimiento institucional y eficacia en el cumplimiento de sus cometidos, vinculados, como lo establece el párrafo del precitado artículo *“a los principios fundamentales de gestión por resultados, establecidos en los planes operativos anuales y estratégicos Institucionales, que se reflejen en el Presupuesto General del Estado para el sector público, conforme a los criterios de méritos y características de la prestación del servicio, previstos en el artículo 144 de la Constitución de la República”*.

**CONSIDERANDO:** Que en el marco de lo establecido en el Decreto No. 273-13 que establece el Reglamento sobre la Evaluación del Desempeño Institucional, mediante Resolución No. 029-2023, el Ministerio de Administración Pública actualiza la Guía para la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), como recurso que permite a las instituciones estatales, conocer y llevar a cabo en forma efectiva el proceso de gestión institucional orientado a resultados, que comprende todos los aspectos que procuran la mejora continua del desempeño y con ello, contribuir en la construcción de una gestión pública sistematizada, eficiente y transparente.

**CONSIDERANDO:** Que la participación de los entes y órganos en el proceso derivado de la nueva metodología de Evaluación del Desempeño Institucional aprobada mediante la Resolución No. 29-2023 es gradual, progresivo y escalonado en base a las prioridades establecidas en el Programa de Gobierno y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, y que toma como referencia parámetros preestablecidos a nivel estatal, integrando metas, objetivos, procesos, productos, servicios y resultados en la ciudadanía, que considera distintos aspectos y en el que intervienen muchos actores institucionales para integrar los sistemas y más de 10 índices existentes para el monitoreo del Gobierno realizado por parte de los entes rectores de los sistemas transversales de la gestión de lo público, incluido el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP).

**CONSIDERANDO:** Que un alto rendimiento individual o de equipos de trabajo repercute en el desempeño general de la organización, de ahí que resulta equitativo que se retribuya a todo el personal en función de sus aportes al logro de los resultados.

**CONSIDERANDO:** Que los incentivos constituyen uno de los elementos más dinámicos y motivadores en la gestión humana, que contribuyen de manera más directa al logro de la misión, visión, estrategias y objetivos organizacionales.

**CONSIDERANDO:** Que el establecimiento de incentivos parte del concepto de equidad interna, que procura que quienes más aporten a la organización, reciban mayor compensación.

**VISTA:** La Constitución de la República Dominicana de 2015.

**VISTA:** La Ley No. 41-08 de Función Pública del 16 de enero de 2008, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, y sus reglamentos de aplicación

**VISTA:** La Ley No. 01-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo y su Reglamento de implementación (Decreto No. 134-14).

**VISTA:** La Ley No. 247-12, del 14 de agosto de 2012, Orgánica de la Administración Pública.

**VISTA:** La ley No. 105-13 de Regulación Salarial del Sector Público del 9 de agosto del 2013.

**VISTO:** El Reglamento Núm. 525-09 de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Funcionarios y Servidores de la Administración Pública, del 21 de julio de 2009.

**VISTO:** El Reglamento Núm. 527-09 de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial, del 21 de julio de 2009.

**VISTO:** El Decreto Núm. 604-10 del 23 de octubre de 2010, que modifica el Artículo 57 del Reglamento Núm. 523-09 de Relaciones Laborales

**VISTA:** La Resolución MAP No. 41-2020 Que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública.

**VISTA:** La Resolución MAP No. 212-2020 y su actualización mediante la No. 225-2022 que actualiza y formaliza el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP) Gestión Pública.

**VISTA:** La Resolución MAP No. 29-2023 que actualiza la metodología para la evaluación del desempeño institucional

**EL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (MAP)**, en cumplimiento de las atribuciones conferidas en la Ley No. 41-08 de Función Pública, la Ley No. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, y la Ley No. 105-13 de Regulación Salarial del Sector Público dicta la siguiente resolución:

## RESOLUCIÓN

**Artículo 1. Objeto.** Establecer los tipos y modalidades de incentivos a ser otorgados a los funcionarios y servidores públicos, en virtud de las disposiciones de la Ley No. 41-08 de Función Pública; la Ley de No. 105-13 de Regulación Salarial del Sector Público y los reglamentos Números 523-09 de Relaciones Laborales; 525-09 de Evaluación del Desempeño y Promoción y 527-09 de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial.

**Artículo 2. Alcance de aplicación.** Los incentivos establecidos en la presente resolución serán aplicados a los funcionarios y servidores en sus distintas categorías, de los entes y órganos comprendidos en el ámbito de aplicación de la ley No. 41-08 de Función Pública, de acuerdo con los siguientes tipos:

- a) Incentivo por rendimiento individual.
- b) Incentivo por cumplimiento de indicadores.
- c) Bono por desempeño para servidores de carrera administrativa que hayan obtenido una calificación muy buena o excelente en el proceso de evaluación de desempeño.
- d) Otros incentivos.

**Artículo 3. Incentivo por Rendimiento Individual.** Este incentivo se aplicará en función del rendimiento obtenido por el servidor público, en el desempeño de su puesto de trabajo y/o su impacto en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales o del área a la que pertenece, de acuerdo con los siguientes elementos:

- a) Se otorgará a los servidores de los entes y órganos que tengan implementada la Metodología de Evaluación de Desempeño Laboral por Resultados y Competencias.



- b) Para ser acreedor de este incentivo, el organismo debe evidenciar los resultados obtenidos en los Acuerdos de Desempeño Individual de los funcionarios y servidores, elaborados a partir de las metas del Plan Operativo Anual y/o descriptivos de los cargos (según aplique).
- c) El instrumento para comprobar el buen rendimiento será el "Acuerdo de Desempeño" suscrito con su supervisor.
- d) La puntuación mínima para ser beneficiario de este incentivo será la del 85 % del valor del Acuerdo de Desempeño.
- e) Será pagado durante el segundo (2do.) trimestre y antes de que finalice el tercer (3er.) trimestre del año.
- f) El incentivo a ser pagado a los funcionarios y empleados no excederá un salario y será proporcional a su tiempo en servicio en la Administración Pública
- g) Este incentivo será otorgado previo dictamen favorable de este Ministerio de Administración Pública, una vez sean acreditados los fundamentos que le dieren lugar.

**Artículo 4. Incentivo por Cumplimiento de Indicadores.** Se otorgará a los servidores de los entes y órganos públicos, sobre la base de la evaluación de cumplimiento de los indicadores del Sistema de Monitoreo que les sea aplicable (SISMAP Gestión Pública o Evaluación del Desempeño Institucional), considerando que la implementación de la nueva metodología de Evaluación del Desempeño Institucional implica un proceso progresivo, escalonado y gradual. Este enfoque busca incorporar de manera continua a los entes y órganos evaluados en la gestión pública hacia un modelo centrado en resultados, promoviendo la transparencia, el fortalecimiento institucional y la efectividad de las políticas públicas para responder a las necesidades de la ciudadanía.

**Párrafo I.** El incentivo para los entes y órganos integrados al proceso de Evaluación del Desempeño Institucional se regirá por lo siguiente:

- a) Se otorgará el incentivo a los servidores de los entes y órganos que, en la Evaluación del Desempeño Institucional final de cada año, cumplan con los criterios establecidos a partir de la entrada en vigor de la presente resolución. Durante el primer año de aplicación, será necesario alcanzar 70 puntos en el cumplimiento de los indicadores; en el segundo año, este requisito se incrementará a 75 puntos; y, finalmente, a partir del tercer año, será de 80 puntos, con el objetivo de garantizar un rendimiento continuo y sostenido a lo largo del tiempo.
- b) Este incentivo será otorgado durante el cuarto (4.º) trimestre del año, con base en los resultados registrados en la plataforma de Evaluación del Desempeño Institucional de la Administración Pública. La evaluación se realizará conforme a lo dispuesto en el Decreto No. 273-13, que establece el Reglamento sobre la Evaluación del Desempeño Institucional.
- c) El monto del incentivo será de hasta el equivalente a un salario mensual del servidor público beneficiado.

**Párrafo II.** El incentivo destinado a los entes y órganos no incorporados al proceso de Evaluación del Desempeño Institucional se registrará por las siguientes disposiciones:

- a) Será otorgado a los servidores de dichos entes y órganos que, en la evaluación de cumplimiento de los indicadores del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP Gestión Pública), alcancen una puntuación mínima de 80 puntos.
- b) El monto de este incentivo no superará el equivalente al salario mensual del servidor público beneficiado y será desembolsado durante el cuarto (4.º) trimestre del año.

**Párrafo III.** El o los servidores públicos con menos de un año en el organismo, recibirán la proporción correspondiente al tiempo en servicio, desde su fecha de ingreso hasta el momento de realización del pago de este incentivo. De igual manera, el personal que haya sido desvinculado en el transcurso del año recibirá la proporción correspondiente, siempre y cuando el organismo califique para recibirlo.

**Párrafo IV.** De forma general, los entes y órganos, en un año calendario podrán únicamente aplicar para el incentivo por cumplimiento de indicadores que le corresponda, no siendo acumulativo uno con relación al otro.

**Párrafo V.** El cumplimiento de las condiciones previstas en este artículo estará sujeto a un dictamen favorable emitido por el Ministerio de Administración Pública. A tales fines, el Ministerio elaborará, al cierre de los meses de octubre, noviembre y, de ser necesario, diciembre de cada año, la relación de los entes y órganos que hayan cumplido con los niveles establecidos, a fin de que, en función de la disponibilidad presupuestaria, puedan proceder con el pago correspondiente.

**Artículo 5. Bono por desempeño para servidores de carrera administrativa que hayan obtenido una calificación muy buena o excelente en el proceso de evaluación de desempeño.** En base a lo establecido en el Decreto No. 604-10, se establece un bono a favor de los funcionarios y servidores públicos de carrera administrativa, que hayan obtenido calificación de 85 puntos en adelante, en el proceso de evaluación del desempeño del año correspondiente, equivalente al salario de un (I) mes.

**Párrafo I.** Para ser acreedor de este incentivo, los servidores deben:

- a) Tener la condición de servidor de carrera administrativa.
- b) Acreditar tiempo en servicio en el órgano no inferior a un año;
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de Evaluación.
- d) Evidenciar los resultados obtenidos en los acuerdos de desempeño individual a partir de las metas del Plan Operativo Anual (POA).
- e) Obtener calificación mínima de 85 puntos en la evaluación de desempeño.

**Párrafo II.** Este bono será pagado a más tardar en el mes de junio de cada año.

**Artículo 6. Otros incentivos.** En base a lo previsto en el marco legal vigente, los entes y órganos a los que le aplique esta resolución podrán impulsar:



- a) Incentivos de carácter no financiero, que, entre otros, podrán incluir el otorgamiento de días libres, la participación en eventos y seminarios, la entrega de reconocimientos y distinciones.
- b) Otros incentivos individuales y colectivos. Los entes y órganos bajo dependencia del Poder Ejecutivo, podrán otorgar otros incentivos individuales y/o de equipos, a su personal, por concepto de innovación de los servicios, incremento significativo en la productividad, labor destacada, excelencia en la gestión, iniciativas de mejora a los servicios, entre otros, previo dictamen favorable del Ministerio de Administración Pública (MAP).

**Artículo 7. Exclusiones.** Se exceptúan de los incentivos previstos en esta resolución, aquellos servidores que alcancen una evaluación de desempeño insatisfactoria, los que se encuentren disfrutando de licencias para estudios, licencias especiales, en comisión de servicio y en proceso de pensión y/o jubilación.

**Artículo 8. Apropiación presupuestaria.** Corresponde a cada ente y órgano, hacer la previsión presupuestaria correspondiente en la planificación de los recursos humanos, a los fines de hacer posible la ejecución de esta Resolución. En ningún caso, la institución podrá solicitar el pago de incentivos a su personal, sin contar con la disponibilidad de apropiación presupuestaria.

**Artículo 9. Entrada en vigor.** Esta resolución entrará en vigor al cumplirse los treinta (30) días de su emisión.

Dada en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veinte (20) días del mes de enero del año dos mil veinticinco (2025).



**Sigmund Freund**  
**Ministro de Administración Pública**

